

**Consecuencias del Trabajo en Casa en Cementos Argos S.A., Sede
Sogamoso y Greenland S.A.S.**

Ana María Blanco Avellaneda y Erika García Rendón

Facultad de Administración, Universidad EAFIT

Grupo 011: Trabajo de Grado

Directora: Beatriz Amparo Uribe De Correa

Agosto 2 de 2021

Tabla de contenido

Lista de Figuras	4
Introducción.....	7
Antecedentes del Problema	10
Objetivos.....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos	17
1. Marco de Referencias Conceptuales.....	18
1.1. Teletrabajo	18
1.2. Trabajo en Casa.....	21
2. Método	22
2.1. Tipo y Metodología de Investigación	22
2.2. Fuentes de Información	22
2.3. Sujetos.....	23
2.4. Técnicas para Recolección de Información.....	23
2.5. Procedimiento.....	23
3. Resultados.....	25
3.1. Resultados de la Encuesta.....	25
3.1.1. Variables Sociodemográficas	25
3.2. Beneficios.....	27

3.2.1. Beneficios Laborales y Personales	27
3.2.2. Beneficios en la Salud	29
3.3. Dificultades del Trabajo en Casa	32
3.3.1. Dificultades a Nivel Laboral	32
3.3.2. Dificultades a Nivel Familiar	35
3.3.3. Dificultades en la Salud	37
3.3.4. Otras Dificultades del Trabajo en Casa	40
3.4. Trabajo en Casa.....	41
3.5. Relacionamiento con los Líderes	46
3.6. Relacionamiento con los Compañeros de Trabajo	48
3.7. Oportunidades de Mejora para el Trabajo en Casa	50
3.8. Consecuencias y Prácticas del Trabajo en Casa	52
3.9. Percepción del Surgimiento de Nuevas Prácticas Organizacionales	
Debido al Trabajo en Casa	58
4. Análisis de los Resultados	60
Conclusiones.....	64
Recomendaciones	65
Referencias	67
Lista de Anexos	71

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Empresa</i>	25
Figura 2 <i>Rango de Edad</i>	26
Figura 3 <i>Género</i>	26
Figura 4 <i>Beneficios Laborales y Personales</i>	29
Figura 5 <i>Beneficios en la Salud</i>	31
Figura 6 <i>Dificultades a Nivel Laboral</i>	35
Figura 7 <i>Dificultades a Nivel Familiar</i>	37
Figura 8 <i>Dificultades en la Salud</i>	39
Figura 9 <i>Otras Dificultades del Trabajo en Casa</i>	41
Figura 10 <i>Trabajo en Casa</i>	42
Figura 11 <i>Motivos para Elegir Trabajo en Casa</i>	44
Figura 12 <i>Motivos para Elegir Trabajo Presencial</i>	45
Figura 13 <i>Relacionamiento con los Líderes</i>	46
Figura 14 <i>Motivos del Distanciamiento de las Relaciones con los Líderes</i>	47
Figura 15 <i>Relaciones con los Compañeros de Trabajo</i>	49
Figura 16 <i>Motivos del Distanciamiento entre Compañeros de Trabajo</i>	49
Figura 17 <i>Oportunidades de Mejora para el Trabajo en Casa</i>	52
Figura 18 <i>Consecuencias y Prácticas del Trabajo en Casa</i>	57
Figura 19 <i>Percepción de Surgimiento de Nuevas Prácticas Organizacionales</i> .	59
Figura 20 <i>Prácticas Organizaciones que han Surgido en el Trabajo en Casa</i> ..	59

Resumen:

El siguiente trabajo tuvo como propósito identificar y analizar las consecuencias, los beneficios y las dificultades relacionadas con el trabajo en casa que experimentaron los empleados de Cementos Argos S.A. sede Sogamoso y Greenland S.A.S., y que interfirieron con el adecuado desarrollo de las actividades laborales realizadas de manera remota durante el curso de la Pandemia de COVID-19.

Los datos que permitieron desarrollar la investigación se recopilaron por medio de una encuesta con preguntas abiertas y cerradas, aplicada un porcentaje representativo de los trabajadores en casa de ambas organizaciones, que posibilitó identificar los cambios más relevantes a los que se vieron enfrentados estos profesionales luego de tener que salir intempestivamente a trabajar en una modalidad diferente a la que venían acostumbrados antes del COVID-19.

Principalmente los resultados evidenciaron una clara preferencia de los empleados por esta nueva forma de trabajo y una estabilidad en la continuidad de las operaciones de ambas empresas, a pesar de la falta de preparación en la implementación de esta modalidad y de las dificultades que surgieron durante dicho proceso. Cabe resaltar que el compartir mayor tiempo en familia fue el beneficio más valorado por los empleados, mientras que el mayor reto fue generar espacios de socialización durante el trabajo.

Palabras Claves: Trabajo en casa, Teletrabajo, Beneficios, Dificultades, Calidad de vida, Socialización.

Abstract:

The purpose of this master's thesis was to identify and analyze the consequences, benefits, and difficulties that the employees of the companies Cementos Argos S.A. (Sogamoso's office) and Greenland S.A.S. experimented with remote work during the onset of the COVID-19 pandemic.

The dataset employed in this research was collected through an open and closed questions survey conducted on a representative sample of employees of both companies, which allowed the discovery of the most relevant changes these employees faced with remote work during COVID-19.

The results showed a clear preference of employees for remote work and evidenced stability in company operations despite the disruptions due to the onset of COVID-19 and the lack of preparation in implementing this type of work. It is worth mentioning that the most esteemed convenience stated by the employees of both companies that worked remotely during COVID-19 was the possibility of sharing more time with their families while creating opportunities to socialize at work was considered the biggest challenge.

Keywords: Work from home, Telecommuting, Benefits, Difficulties, Quality of life, Socialization.

Introducción

La situación actual de pandemia ha generado en las organizaciones necesidad de cambio, tales como la implementación de protocolos para el cuidado de la salud de las personas, orientados a garantizar el cumplimiento de la normatividad mínima estipulada por los entes gubernamentales. Dentro de estos se instruye evitar aglomeraciones de personas, conservar el distanciamiento físico entre ellas y utilizar elementos de protección personal. Esta situación ha llevado a las empresas a buscar diferentes estrategias que permitan garantizar la continuidad de sus procesos productivos cumpliendo con la normatividad vigente. Esto condujo a muchas empresas a promover entre sus empleados el trabajo desde sus casas, y así poder minimizar el riesgo de contagio a COVID-19 y continuar con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Algunas empresas en Colombia ya tenían implementado la modalidad de teletrabajo, lo que les permitió adaptarse de una manera más fluida a trabajar desde casa bajo la situación actual de pandemia; sin embargo, empresas como Cementos Argos S.A., en su sede de Sogamoso y Greenland S.A.S. no tenían esta modalidad previamente implementada, lo cual exigió en ambas organizaciones una adopción apresurada de la modalidad de “trabajo en casa”. Esta opción fue autorizada por el gobierno nacional el 17 de marzo de 2020, mediante la circular 021, buscando la protección del empleo de aquellas empresas que no tenían implementado la modalidad de teletrabajo, permitiendo así que estas compañías pudieran adaptarse rápidamente a las circunstancias que surgieron como consecuencia de esta pandemia y disminuir el riesgo de contagio de sus empleados.

Lo intempestivo de este cambio en la modalidad laboral para ambas compañías, después de trabajar por tantos años en trabajo presencial, la falta de planeación para implementar adecuadamente el trabajo en casa, sumado a la situación actual de pandemia, generó inconvenientes y afectó diversos aspectos de algunos empleados, tales como la productividad y la salud mental. El presente trabajo tuvo como propósito identificar y analizar las consecuencias, los beneficios y las dificultades relacionadas con el trabajo en casa que experimentaron los empleados de Cementos Argos S.A. sede Sogamoso y Greenland S.A.S., y que interfirieron con el adecuado desarrollo de las actividades laborales realizadas de manera remota durante el curso de la Pandemia de COVID-19.

Los datos que permitieron desarrollar la investigación se recopilaban por medio de una encuesta enviada vía correo electrónico, con preguntas abiertas y cerradas, aplicada a 95 participantes que correspondieron al 70% de los trabajadores en casa de ambas organizaciones, con una variedad de cargos desde auxiliar hasta directores de área. La interpretación de estos datos permitió identificar los cambios más relevantes a los que se vieron enfrentados estos profesionales luego de tener que salir intempestivamente a trabajar en una modalidad diferente a la que venían acostumbrados antes del COVID-19.

Los resultados de la investigación evidenciaron una clara preferencia de los empleados por esta nueva forma de trabajo y una estabilidad en la continuidad de las operaciones de ambas empresas, a pesar de la falta de preparación en la implementación de esta modalidad y de las dificultades que surgieron durante dicho proceso. Cabe resaltar que el compartir mayor tiempo en familia fue el beneficio más

valorado por los empleados, mientras que el mayor reto fue generar espacios de socialización durante el trabajo. Esta investigación contribuirá al aprendizaje organizacional de ambas compañías, permitiéndole a las áreas de gestión humana intervenir las dificultades detectadas en esta modalidad de trabajo, ya sea a través de sus programas de formación u otros métodos adecuados, ofreciéndoles a los jefes y demás colaboradores las herramientas necesarias para mejorar su experiencia y su gestión en trabajo en casa, el cual en un futuro para ambas empresas será teletrabajo, no solo porque el trabajo en casa es temporal, mientras dura el estado de emergencia en el país, sino también porque ambas organizaciones tienen el deseo de implementar el teletrabajo sobre todo teniendo en cuenta que ya cuentan con un recorrido ganado.

Antecedentes del Problema

El origen del teletrabajo se remonta a los años 70, en Estados Unidos, debido a la crisis del petróleo, donde el señor Jack Nilles, quien era un físico, empezó a buscar opciones para optimizar los recursos no renovables. Una de las preocupaciones era el tema del transporte, es decir cómo podía llegar a los empleados a sus trabajos optimizando los gastos de gasolina, por lo que surge la idea del “trabajo fuera hacia el trabajo” surgiendo el teletrabajo como la solución del problema de escases de combustible. Esta solución trajo otros beneficios como la descongestión vehicular, especialmente en grandes ciudades y la reducción de la contaminación ambiental. Esta modalidad primero se llamó “telecommuting” que significa “teledesplazamiento” y el cual hace referencia a cambiar el desplazamiento diario al trabajo (el commuting) por las telecomunicaciones. Sin embargo, en esta década la tecnología no estaba tan avanzada como lo está hoy, por lo que solo hasta después de 20 años el teletrabajo comenzó realmente a tomar fuerza en los Estados Unidos. (Morales & Romanik, 2011, p.9). “En los ochenta, el desarrollo de los ordenadores personales aumentó aún más las posibilidades del teletrabajo, ya que era posible tener la oficina en la casa” (Amat et. al., 2020, p.5). Sin embargo, en 1990 era claro que la tecnología, no había alcanzado el nivel que se tiene hoy en día, de acuerdo con Alles (2020):

Si bien existía la Web 1.0, su utilización no estaba ampliamente difundida y la Web 2.0 – las redes sociales, particularmente – aún no se había incorporado en nuestras vidas. Las telecomunicaciones de las cuales se hicieron referencia en la definición dada de teletrabajo, por aquel entonces, estaba conformada por la

telefonía tradicional y, en alguna medida, internet y telefonía celular (que eran tecnologías incipientes). (p.4)

Al principio esta modalidad era únicamente para ejecutivos de las empresas, pero con el pasar del tiempo grandes compañías como IBM empezaron a realizar pruebas piloto, ofreciéndoles a todos los trabajadores la posibilidad de probar esta modalidad (Morales & Romanik, 2011, p.20). Actividades como Telemarketing y servicio al cliente era las más propicias para el teletrabajo; sin embargo, esto fue cambiando a medida que fueron aumentando las posibilidades tecnológicas (Amat et al., 2020, p.6), entre otros aspectos.

La evolución de la flexibilidad del trabajo, en cuanto a tiempo y espacio se refiere, según Cañas (2020) se debe principalmente a ocho aspectos relevantes de la historia, el aumento de la presencia de la mujer en el mundo del trabajo, el aumento del sector de servicios, donde se requiere una operación 24/7 dejando a un lado los horarios tradicionales, la globalización que derrumbó las fronteras de los mercados, el aumento de la diversidad familiar, donde el modelo tradicional familiar ha ido perdiendo protagonismo, el envejecimiento de las sociedades por la baja tasa de natalidad y mayor longevidad y nuevas generaciones en el mercado laboral. Todos estos factores de alguna manera influyeron en la necesidad de la flexibilidad temporal y espacial en las organizaciones (p. 7- 8).

Se puede decir que hoy el teletrabajo está en su apogeo, aunque sin dejar de desconocer los anteriores factores mencionados, también existen otros que influyeron para que las cifras de teletrabajadores aumentaran en todo el mundo, como lo es los grandes avances en la tecnología, la democratización del internet, donde éste es cada

vez más accesible y por supuesto no menos importante la pandemia que actualmente estamos viviendo, que nos obligó a trabajar de manera diferente, pues “ el teletrabajo es la mejor respuesta que tiene las organizaciones a la necesidad de frenar los contagios de pandemia” (Las 4 miradas de la gestión empresarial, 2020, p. 4).

El teletrabajo ha venido teniendo un incremento a nivel mundial, como lo menciona Amat et al. (2020) este “ha ido aumentando a lo largo de los últimos años, especialmente a raíz de la crisis del coronavirus, se calcula que, durante los periodos de confinamiento del 2020, alrededor del 70% de los empleados de muchos países han teletrabajado” (p. 4). Y es que la pandemia aceleró el proceso de implementación del teletrabajo, por ejemplo “según una encuesta del 25 de marzo de 2020 realizada a 250 grandes empresas de la Argentina, el 93% de ellas había adoptado una política de teletrabajo como respuesta a la pandemia” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] & Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020, p. 31), y es que de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo (CEPAL & OIT, 2020) la situación de pandemia podría ser vista como la mayor crisis económica de Latinoamérica y el Caribe para el 2020, llevando a las empresas a la disminución de empleos y la precarización de las condiciones laborales (p. 31), por lo que para muchas organizaciones el teletrabajo dejó de ser una opción para convertirse en una necesidad para poder operar bajo las circunstancias de pandemia y mantener los empleos a pesar de la situación de crisis.

Es claro que independientemente de la pandemia, el teletrabajo venía cogiendo mayor fuerza en el mundo, y es que para muchos esta modalidad de trabajo

es cada vez más atractiva, por sus múltiples beneficios, como son el balance entre la vida laboral y personal y el tener que invertir menos tiempo en transporte, teniendo más tiempo para otras actividades (Aragón, 2008, p. 79). También como lo menciona Barbosa (2013):

Es más verde, ya que permite disminuir las emisiones contaminantes debidas, entre otras cosas, la reducción del tránsito. Es más productivo ya que, según un estudio de la Universidad de Stanford, los teletrabajadores tienen un rendimiento un 13% superior cuando se les compara con sus compañeros que trabajan en la oficina. (p. 7)

De acuerdo con De la Villa (2011), los beneficios también son para las empresas, ya que permite disminuir los costos y aumentar la productividad, a los empleados les facilita conciliar la vida familiar y personal y se logra una mayor inclusión laboral (p. 223); ya que las personas con condición de vulnerabilidad pueden tener acceso a un empleo digno, como es el caso de las personas con problemas de movilidad, o con ciertas enfermedades que nos les permite trabajar en un ambiente de oficina.

Como se mencionó anteriormente, son muchos los beneficios que puede tener el teletrabajo, pero, así como existen estos, también pueden presentarse dificultades u obstáculos. “Esta proliferación de trabajo a distancia, que esencialmente adopta la forma de teletrabajo y equipos de trabajo virtuales, plantea nuevas dificultades y abre nuevas perspectivas tanto para los empleadores como para los trabajadores” (Departamento de Políticas Sectoriales, 2016, p. 1-2), inclusive éstos podrían ser mayores cuando no se tiene una planeación, que de acuerdo con Chiavenato (2007),

es “la función administrativa que determina anticipadamente los objetivos a alcanzar, así como lo que debe hacerse para alcanzarlos” (p. 82), lo que claramente no se logró en las organizaciones Cementos Argos S.A. sede Sogamoso y Greenland S.A.S., por lo intempestivo que fue configurar “trabajo en casa” debido a la crisis de la pandemia.

“Al teletrabajar también se está expuesto a accidentes laborales o enfermedades a causa de la profesión” (Barbosa, 2013, p. 14), y es que como se mencionaba anteriormente en el teletrabajo también puede presentarse dificultades, inclusive algunos beneficios pueden tornarse contradictorios, como lo menciona Mirchandani, 2000 (como se citó en Mozo, 2014, p. 193) y el cual hace referencia que el teletrabajo por un lado proporciona una excelente integración de la vida laboral, familiar, personal y social y por otra parte esta integración puede ser una causa de ansiedad y estrés. Y es que a veces es complejo conocer la situación particular que está viviendo cada empleado en su hogar y éste puede tener una vida familiar conflictiva donde no haya espacio para la concentración, afectando su productividad. Otro hecho importante es que el jefe puede no estar preparado o tener las competencias para liderar desde la distancia y es que “se requiere gestionar el cambio de mentalidad de supervisores y colaboradores hacia una cultura más flexible, basada en la confianza, la orientación a resultados...” Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC], 2017, p.17), y es como lo menciona Cañas (2020) en esta modalidad de trabajo debe desarrollarse un nuevo modelo de liderazgo, “la confianza debe ser un pilar indispensable. Si una organización reina la desconfianza el trabajo flexible no es posible” (p. 9) y si los jefes no están liderando de la manera correcta pueden generarse inconvenientes al

interior de los equipos de trabajo, y es que los líderes afectan directamente la experiencia del empleado en el teletrabajo:

Los líderes deben esforzarse al máximo por comprender y apoyar a su gente en los momentos actuales en los que la preocupación genera angustia que condiciona su vida personal y laboral. Para ello, deberá estar muy “cerca” de su gente, aunque cada uno esté trabajando en su casa. La comunicación virtual será el recurso que deberá utilizar en estos días, cuya condición consiste en que sea tan efectiva como intensa. (Las 4 Miradas de la Gestión Empresarial, 2013.)

Las situaciones que pueden generar inconvenientes en el teletrabajo son muy variados, “la cultura organizacional, el alto costo inicial de la infraestructura tecnológica, la falta de formación e información acerca de las tecnologías, el peligro de no saber desconectarse ...” (Recio et al. 2013, p. 7) y pueden traer diferentes dificultades con los empleados, como son inconvenientes de relacionamiento y de sentido de pertenencia, “el trabajador puede sentirse aislado, ya que al no tener contacto con sus compañeros de trabajo y el no estar presente en las instalaciones de su centro de trabajo puede no sentirse parte de la empresa” (Tarrillo et al. 2018. p. 36).

En el teletrabajo también pueden presentarse barreras por el simple hecho que todos los seres humanos tenemos diferentes formas de pensar y de actuar.

Tenemos caracteres físicos, psicológicos y morales diferentes, algunos dados o provenientes de la genética, otros condicionados por la estructura social, en

mayor o menor medida, o por el entorno social, económico, religioso, cultural, histórico, temporal en que hayamos nacido y crecido. (Lloredo et al., 2014. p. 6)

Y es que cada persona al ser diferente puede responder ante los cambios de manera distinta, algunos empleados pueden tener mayores dificultades para adaptarse a las circunstancias nuevas.

Por lo anteriormente mencionado, se considera importante identificar y analizar los beneficios y dificultades que pueden estar experimentando los empleados de Cementos Argos S.A. sede Sogamosa y Greenland S.A.S., que se encuentran bajo la modalidad trabajo en casa, más aun teniendo en cuenta que no hubo una planeación para migrar a esta modalidad de trabajo, pues ambas compañías no tenían contemplado el teletrabajo como una opción para sus empleados, pero la pandemia los obligó, ya que era la única forma de poder seguir operando y mitigar el riesgo de contagio de sus empleados.

Objetivos

Objetivo General

Analizar consecuencias del trabajo en casa en las organizaciones Cementos Argos S.A., sede Sogamoso y Greenland S.A.S.

Objetivos Específicos

Identificar beneficios del trabajo en casa en Cementos Argos S.A., sede Sogamoso y Greenland S.A.S.

Explorar dificultades del trabajo en casa en Cementos Argos S.A., sede Sogamoso y Greenland S.A.S.

1. Marco de Referencias Conceptuales

1.1. Teletrabajo

El concepto del teletrabajo ha sido objeto de estudio desde hace unos 40 años; sin embargo, en la actualidad ha ganado más fuerza a raíz de la pandemia y cada vez son más los autores que definen este concepto. De acuerdo con Barbosa (2013) es “una forma flexible de trabajar desarrollando la misma actividad que realiza en la empresa, pero utilizando las TIC fuera de la empresa. Esta modalidad demandará profundizar el uso de las TIC y capacitarse en las buenas prácticas del teletrabajo” (p.20). Otros autores introducen el concepto de tiempo completo o parcial, como en el caso de Martín (2018) quien define al teletrabajo como:

Una forma flexible de organización del trabajo; consiste en el desempeño de la actividad laboral remunerada sin presencia física del trabajador en la empresa que ofrece ni en la empresa que demanda los bienes y servicios, para la que se utiliza como herramienta básica las TIC. Sin utilizar necesariamente ningún local, oficina o domicilio durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. (p.14)

Autores como Cañas (2020) mencionan aspectos básicos para determinar que es teletrabajo, “se refiere a una actividad laboral remunerada, supone una descentralización en el lugar de trabajo, debe apoyarse en tecnologías y medios para su desarrollo óptimo” (p. 5), y también hace referencia que debe existir un mínimo de tiempo:

Cuando una persona desarrolla su actividad laboral de manera principal en un centro de trabajo distinto a la sede de la organización o en su propio domicilio.

Para considerar que una persona realiza teletrabajo, esta debe cumplir al menos 50% de la jornada laboral, valiéndose para ello de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC). (p.5.)

Los autores Astaiza et al. (2017) definen al teletrabajo como una opción productiva, basado en un modelo organizacional innovador, donde se incentiva la autonomía, y las relaciones de confianza, se aprovecha la tecnología, permite la reducción de costos y claro está el trabajo autónomo y móvil para los trabajadores independientes (p. 22-23). Buira (2012) en cambio lo define como:

El trabajo que se realiza a distancia y con la colaboración de las modernas tecnologías de la comunicación, o si se requiere precisar un poco más, es aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades. (p.22)

La gran mayoría de definiciones del teletrabajo abarcan el concepto de flexibilidad y de uso de telecomunicaciones, como es el caso de De la Villa (2018) quien menciona que es una modalidad con una amplia flexibilidad y que puede manifestarse desde el trabajo en casa o un lugar diferente al de la oficina (p.223). En el caso de Alles (2020) “hace referencia al trabajo remunerado en relación de dependencia en el cual el empleado realiza sus tareas a distancia, utilizando las telecomunicaciones” (p.4).

Desde el punto de vista de la sociología, como en el caso de Kohler & Martín (2006) definen el teletrabajo como:

Una forma de trabajar que abarca sectores y ocupaciones muy heterogéneas, pero la presencia femenina es relativamente alta particularmente entre los trabajadores en casa. El teletrabajo combina las posibilidades de las nuevas tecnologías de I +C con la tendencia hacia formas cada vez más flexibles de trabajo. (p.264)

Una de las definiciones más relevantes, frente al término teletrabajo, la ofrece la OIT, pues como el organismo líder en la promoción y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, tiene un papel importante dentro de todas las modalidades de trabajo que se puedan presentar en el mundo. De acuerdo con ésta el teletrabajo es:

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación. (Citado en Cataño & Gómez, 2013, p. 83).

En síntesis, de acuerdo con los autores revisados hay varios términos o características que son comunes en todas las definiciones de teletrabajo, el tema del uso de las telecomunicaciones, como el medio para realizar el trabajo y el espacio donde se realiza las labores, el cual está por fuera de la sede de la empresa. (Anexo

1)

1.2. Trabajo en Casa

El trabajo en casa fue la alternativa que dio el gobierno nacional para que los empleados pudieran continuar laborando desde la casa en el marco de la emergencia sanitaria, declarada el 17 de marzo de 2020, debido al COVID-19. Esta información esta estipulada en la circular 021 de 2020:

Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional, es diferente del teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. En el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 define como características del Trabajo en Casa que: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”. Para optar por esta modalidad, debe existir un acuerdo entre el empleador y el trabajador.

De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria. (p. 1)

2. Método

2.1. Tipo y Metodología de Investigación

Este trabajo de investigación está enfocado en realizar una evaluación de las diferentes experiencias que vivieron los empleados de Cementos Argos S.A. sede Sogamoso y Greenland S.A.S. al trabajar desde sus casas durante la pandemia de COVID-19.

Para realizar dichas evaluaciones se utilizó una encuesta enviada vía correo electrónico, con preguntas abiertas y cerradas, a 95 participantes, que correspondieron al 70% de los trabajadores en casa de ambas organizaciones, con una variedad de cargos desde auxiliar hasta director de área.

La encuesta aplicada contó con 14 preguntas, de las cuales 10 eran de respuesta abierta y 4 tenían opción de respuesta cerrada. (Anexo 2)

2.2. Fuentes de Información

Para el presente trabajo se utilizaron tanto fuentes primarias como secundarias de información. La fuente primaria información consistió en los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los participantes, los cuales son empleados que desempeñan una variedad de cargos, tales como auxiliares, analistas, profesionales, jefes y directores, dentro de Cementos Argos S.A. sede Sogamoso y Greenland S.A.S.

Asimismo, se hizo uso de fuentes secundarias de información, tales como investigaciones recientes, artículos científicos y páginas web de tipo académico referentes al tema de teletrabajo, las cuales fueron citadas a lo largo de este trabajo.

2.3. Sujetos

Los participantes de la encuesta anteriormente mencionados se constituyeron en la fuente de información primaria de este trabajo investigativo. De los 95 empleados que participaron en dicho proceso, el 41% correspondió a Cementos Argos S.A. sede Sogamoso y el 59% a Greenland S.A.S. Esta población aceptó participar en el proceso de manera voluntaria, y por tal motivo se obtuvo información sociodemográfica como el género, la edad y el número de participantes por empresa. Todas las personas que participaron se encontraban realizando trabajo en casa desde que el gobierno nacional aprobó esta modalidad debido a la pandemia de COVID-19.

2.4. Técnicas para Recolección de Información

La técnica que permitió recopilar la información para responder la pregunta de investigación fue la encuesta aplicada de manera virtual, compuesta por preguntas de tipo abiertas y cerradas. La ventaja de esta técnica radica en que permite identificar y obtener los datos de una manera más ágil, controlada y sistemática. Así como lo menciona Diaz (2001) “una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que se desea obtener” (p.13).

2.5. Procedimiento

El trabajo de investigación se realizó en 3 fases: contextualización, trabajo de campo y análisis de datos.

Como contextualización se exploraron diversos textos sobre el teletrabajo, los cuales están incluidos en las referencias bibliográficas, que permitieron profundizar en el tema y encuadrar el trabajo de grado y la construcción del marco teórico.

El trabajo de campo comprendió la aplicación del cuestionario a los participantes de la investigación, conformado por 95 personas, 40 de ellas de la empresa Argos sede Sogamoso y 55 de Greenland S.A.S. Esta encuesta se realizó por medio de la plataforma Microsoft Teams® y se envió a los participantes de manera virtual, a través del correo electrónico.

El análisis de datos comprendió la recolección, revisión y análisis de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas, a partir de los cuales se generaron las conclusiones del ejercicio de investigación.

3. Resultados

3.1. Resultados de la Encuesta

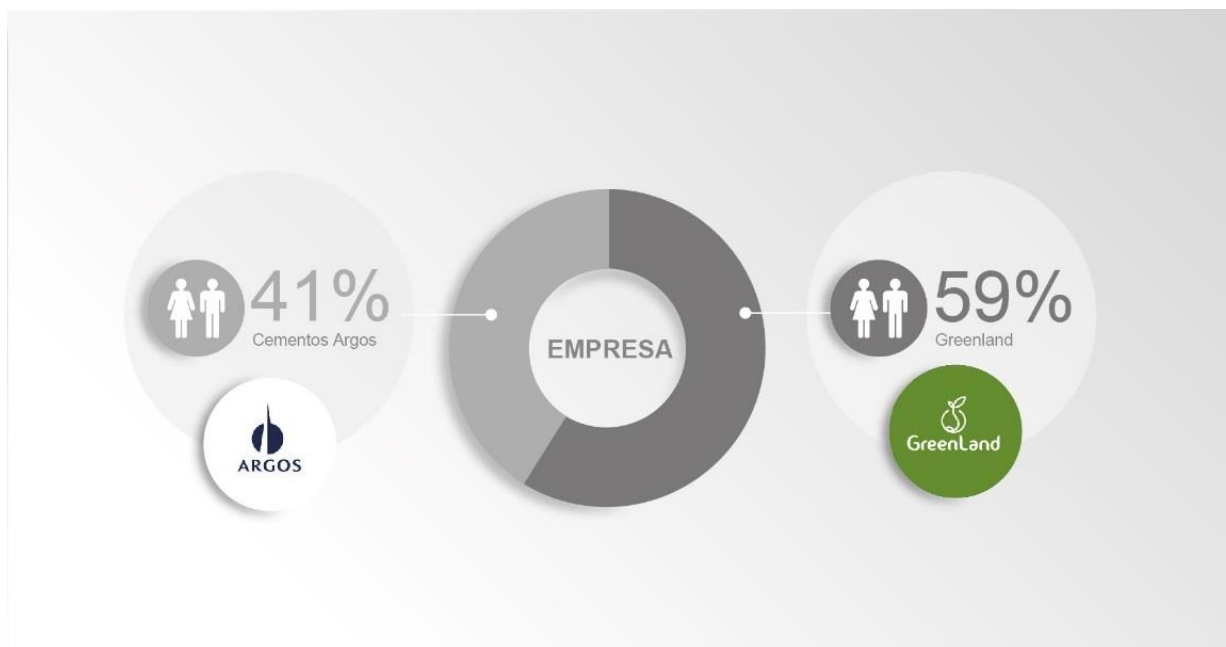
A continuación, se muestran los resultados que arrojó la encuesta aplicada a la población objeto, que son líderes de las empresas Cementos Argos S.A. y Greenland S.A.S.

3.1.1. Variables Sociodemográficas

La encuesta fue aplicada a 95 empleados. Según la figura 1 el 59% de los encuestados hacen parte de la empresa Greenland S.A.S. y el 41% de Cementos Argos S.A.

Figura 1

Empresa



Se evidencia que el rango de edad predominante entre las personas que respondieron la encuesta es entre los 26 y 35 años, con un porcentaje del 33%, que

equivalen a 31 personas; luego está el rango entre 36 y 45 años, con un porcentaje de participación del 31%, después las personas mayores de 45 años con un porcentaje del 27% y finalmente, las personas entre los 18 y 25 años las cuales equivalen al 9% de los encuestados (figura 2). Para esta encuesta se logra una mayor participación del género femenino con un 56% del total, es decir, 53 personas.

Figura 2

Rango de Edad

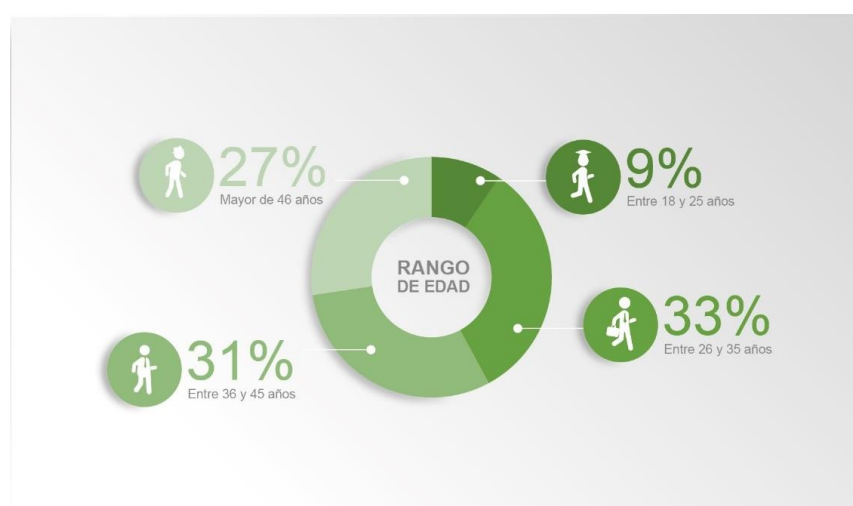
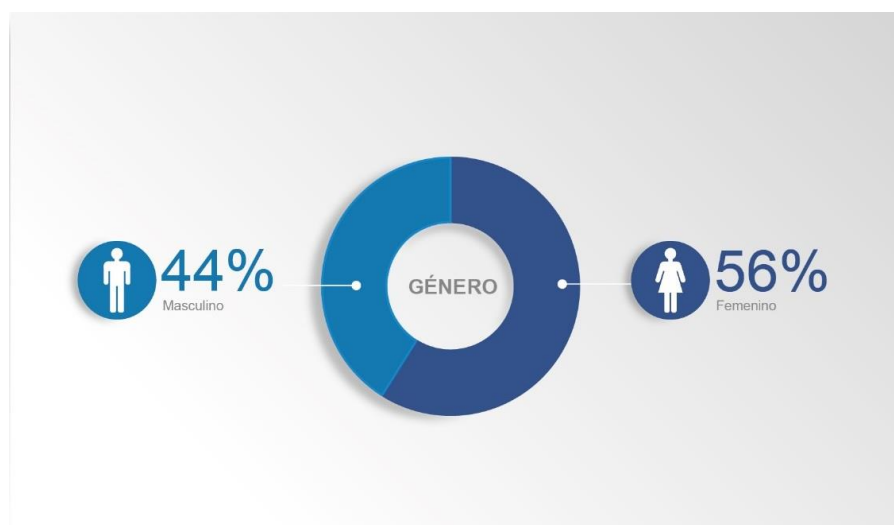


Figura 3

Género



3.2. Beneficios

3.2.1. Beneficios Laborales y Personales

A la pregunta de ¿Cuáles han sido los beneficios laborales y personales que le ha traído el trabajo en casa?, las personas encuestadas dieron diversas respuestas de aspectos que les ha permitido tener una mejor experiencia frente al trabajo en casa, a pesar de ser una modalidad inicialmente desconocida para ellos. El beneficio más señalado entre los participantes (58%) fue Compartir más tiempo en familia. Esto se puede ver reflejado en comentarios como: “Compartir más tiempo con mi familia”, “Mayor tiempo para compartir en familia” “Personalmente ha favorecido compartir más tiempo con mi familia y disfrutar del entorno familiar”, “La posibilidad de estar en casa, más tiempo para compartir con mi familia”, “Compartir más tiempo con mi hijo”. Otras de las ventajas más nombradas fue el ahorro en tiempo de desplazamiento, ya que de acuerdo con el 42% de los encuestados, al no tener que desplazarse a la oficina pueden ahorrarse ese tiempo. Algunas respuestas que confirman esto son: “ahorro de tiempo en desplazamientos por la ciudad”, “Ahorrarnos tiempo por desplazamiento entre hogar y oficina”, “Disminución de tiempos de desplazamiento”, “Ahorros en tiempos de desplazamientos”. Otro beneficio identificado es una Mejor administración del tiempo, que de acuerdo con el 26% de los encuestados en esta modalidad de trabajo, les permite tener más disponibilidad para realizar otro tipo de actividades como estudiar, descansar, o simplemente actividades de ocio y disfrute. Este beneficio va de la mano con el de ahorro en tiempo de desplazamiento, pues algunos de los encuestados coinciden en que al ahorrarse este tiempo logran realizar otro tipo de actividades. Esto se puede identificar en respuestas como: “El tiempo que inviertes en

transporte puedes usarlo para descansar un poco más”, “más tiempo para estudiar gracias a que no se gasta tiempo en movilización”, “tener más tiempo para dormir”, “Tiempo para mi esposo. Comodidad. Tiempo para estudiar”. También aparece como beneficio la autopercepción de mayor productividad, ya que el 24% de los encuestados sienten que tienen mayor rendimiento y concentración trabajando desde la casa, siendo algunos comentarios que confirman esto: “Mayor rendimiento en el trabajo administrativo”, “Mayor concentración porque hay menos interrupciones, rinde más el trabajo”, “me concentro y dedico mejor mi tiempo laboral”, “A nivel laboral hay más proactividad, se avanza más en nuestros conocimientos tecnológicos, y más autonomía en nuestras responsabilidades diarias”. Oportunidad de ahorro económico otros de los beneficios más nombrados por los encuestados, el 21% de los participantes refieren que al no tener que incurrir en gastos como gasolina, transporte público, ropa para la oficina y en si otros gastos que se pueden presentar cuando se está fuera de casa se logra ahorrar, esto se puede observar en algunas respuestas como: “Ahorro en gastos (almuerzo, transporte)”, “Ahorro de tiempo en traslado casa-empresa, ahorro de dinero” “Ahorro de dinero en vestuario”.

Los encuestados también nombran otros beneficios, aunque en una menor participación, tales como la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar, con los que el 7% estuvo de acuerdo. Un 5% mencionó sentir menor estrés al trabajar desde la casa por diferentes motivos, como son el no tener que vivir el caos vehicular, no sufrir la angustia por llegar tarde al trabajo o por el simple hecho de encontrar en la casa “un entorno de bienestar emocional”, como lo decía uno de los encuestados. Un 5% también dice sentir Mayor comodidad en el lugar de trabajo, ya que pueden utilizar

ropa informal y organizar su puesto de trabajo como deseen. Por último, un 4 % de los encuestados informó sentir mayor autonomía a la hora de trabajar, generándoles mayor bienestar.

Figura 4

Beneficios Laborales y Personales



3.2.2. Beneficios en la Salud

En cuanto a la pregunta ¿Qué beneficios en salud física y mental le ha traído el trabajo en casa? hay unos beneficios que se observan más comunes entre los participantes, entre ellos el aumento de la actividad física, ya que el 40% lo señala así, según estos esta modalidad de trabajo les permite tomar tiempo para realizar este tipo de actividades, algunas respuestas son: “Dispongo de mayor tiempo, a primera hora de la mañana, para hacer ejercicio”, “aprovechar el tiempo de desplazamiento para actividad física u otras actividades personales”, “más tiempo para uno, puedo sacar tiempo para realizar alguna actividad física”, “rutina de ejercicios, comida sana”, “en lo

personal adquirimos nuevas actividades físicas en familia, caminatas y trote al aire libre, ejercicios en casa”.

Tomando la definición de salud mental de la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2018) “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, aparece nuevamente como beneficio, pero en la categoría de salud física y mental compartir más tiempo en familia, donde el 26% de los encuestados afirma que al estar más tiempo con sus seres queridos esto les genera bienestar emocional.

Otro de los beneficios nuevamente nombrados es la disminución del estrés, donde el 23% de la población dice sentir menos estrés con esta modalidad de trabajo, puesto que no deben enfrentarse a los largos desplazamientos hacia el lugar de trabajo y las congestiones en las vías, estos son algunos de los comentarios que testifican esto: “Mayor tiempo de sueño y ejercicio, así como disminución de estrés”, “sin estrés por los trancones de la ciudad”, “Evitar la congestión y acceso al transporte público, lo cual permite disminuir los niveles de estrés”, “No tengo que soportar el estrés de manejar y los tacos”.

Alimentación más sana, también es nombrado como un beneficio físico y mental, de acuerdo al 11% de los encuestados el trabajo en casa les permite comer más sano, ingerir alimentos más frescos y mayor consumo de frutas y verduras, esto se puede reflejar en algunos comentarios como: “alimentación fresca a las horas adecuadas”, “calidad en la alimentación porque puedo comer en casa de manera saludable”, “alimentación más saludable”, “A nivel físico mejor alimentación”.

Teniendo en cuenta que como parte de la contingencia por el COVID-19 se implementó el trabajo en casa, un 9% de los participantes considera que esta modalidad les ha permitido menor riesgo de contagio del COVID-19, al no tener que exponerse al salir a sus lugares de trabajo. Esto son algunos de los comentarios: “Otro beneficio es la protección de la salud”, “no tener que exponerme a contagiar el virus y cuidar a la vez a mis familiares”, “No me he enfermado”, “adicionalmente en pandemia le genera a uno tranquilidad no tener que exponerse en las calles”.

También se mencionan otros beneficios, pero con una menor participación, Mayor horas de sueño, tener la posibilidad de realizar actividades mentales (como pausas activas, juegos para la atención y memoria) y tener una mejor concentración, con una participación del 8%, 6% y 4% respectivamente, que de alguna manera generan bienestar en los empleados. Por otro lado, 15% de los encuestados dijeron no obtener ningún beneficio en cuanto a la salud física y mental.

Figura 5

Beneficios en la Salud



3.3. Dificultades del Trabajo en Casa

3.3.1. Dificultades a Nivel Laboral

Con respecto a la pregunta ¿Qué dificultades a nivel laboral ha experimentado debido al trabajo en casa? El 20%, afirma que el trabajo en casa les ha traído jornadas de trabajo más extensas, ya que cumplir con los horarios como normalmente se podía hacer en la oficina se hace más difícil estando todo el tiempo en la casa, ya que hay mayor dificultad para desconectarse del trabajo. Algunos comentarios frente a esto fueron: “Se trabaja más”, “Algunos días la jornada laboral se extiende mucho por fuera del horario”, “Definir una meta para terminar las actividades labores en el día. Si bien hay una jornada laboral definida, el hecho de estar en casa en ocasiones permite que se extienda el horario”, “En ocasiones las jornadas se hacen más extensas”. El 19% de la población también manifiestan la Falta de interacción física con los compañeros, como un aspecto negativo del trabajo en casa a que extrañan el compartir físicamente con sus compañeros, no sólo para temas laborales, si no también extralaborales. Algunos empleados hacen énfasis en las pausas activas que podían realizar en la oficina con sus compañeros de trabajo, donde podían compartir temas personales, generándose espacios de camaradería y en ocasiones lazos de amistad, que claramente en esta modalidad de trabajo no se han realizado aún. Esto se puede reflejar en respuestas como: “creo que de alguna manera se pierde algo de camaradería con los compañeros, se presenta menos vínculo social”, “Es difícil transmitir empatía desde la distancia”, “Falta de compartir con los compañeros”, “la falta de contacto con los equipos de trabajo”.

Un 18% de los encuestados ven como un obstáculo la Conexión inestable de internet , puesto que en algunas ocasiones se ven enfrentados a una red inestable, lo que puede generar retrasos en la entrega de sus responsabilidades, algunos comentarios que hacen alusión a esto son:“ En ocasiones problemas para la conexión a internet ya que el de la empresa tiene mejor servicio”, Desafortunadamente no se cuenta con un internet constante y estable que permita ingresar a las carpetas del servidor de una manera instantánea”, “La conexión no es segura”, “La capacidad del internet es inferior a la de la compañía”, “Dificultad en la conectividad”, “En ocasiones la falta de Internet pues se vuelve intermitente la conexión”.

Las Dificultades en la comunicación son otro aspecto que aparece como una barrera del trabajo en casa según el 12% de los encuestados, para los que esta forma de comunicación es más limitada, tanto para hablar con personal interno como con personas externas a la organización. Según ellos, en la oficina existía la posibilidad de contactar, no solo telefónicamente a la persona que se requería, sino también de ir a su oficina. Ahora la única forma de hacerlo es de manera telefónica. De acuerdo con los participantes, muchas conversaciones laborales que podían generarse de manera informal en el pasillo o en la oficina, deben ahora agendarse formalmente, ralentizando los procesos. Algunas respuestas dadas por los encuestados fueron: “Dificultad en cuanto a una comunicación efectiva, ya que se requieren múltiples reuniones para concretar temas o muchos canales que antes se podían agilizar verbalmente”, “Ubicar a algunos compañeros de trabajo, en la oficina voy y los busco personalmente, por remoto debo esperar hasta que me puedan o quieran contestar”, “Las comunicaciones son lentas a veces”.

Otras de las dificultades que surge es La Desconcentración, donde un 8% de los participantes siente que tiene mayores distractores o interrupciones en el hogar comparado con el trabajo en oficina, con algunas expresiones tales como:

“Desconcentración por niños en el hogar”, “Puede uno dispersarse con mayor facilidad”, “se generan muchas reuniones por lo cual el tiempo de concentración baja”.

Otro de los conflictos que trae el trabajo en casa según los encuestados es la Incomodidad en el lugar de trabajo, manifestado por el 6% de ellos, los cuales afirman no contar con un espacio o mesa adecuada para realizar sus labores con ergonomía, manifestando comentarios como: “Solo la dificultad de estar sentado todo el día en el computador, causando fatiga osteomuscular”, “El espacio de trabajo, acomodada en una habitación, no es lo más recomendable para mí, tener puesto de trabajo y de descanso (habitación) en el mismo lugar. El apartamento es pequeño y no encuentro otro espacio”, “No cuento con la comodidad necesaria para trabajar, entonces a veces me duele la espalda”.

Una de las barreras que se encontraron a nivel de manejo de equipos, es La Dificultad para realizar seguimiento adecuado a las labores del equipo, afirmada por el 5%, lo que podría indicar que algunos líderes no han podido ejercer su rol de la misma manera como lo hacían trabajando desde la oficina, observándose en comentarios como: “La necesidad de verificar la ejecución en campo de mis colaboradores, el seguimiento a equipos críticos”, “Dar a entender al personal operativo la ejecución de actividades mediante instrucciones no presenciales”, “perder un poco de control en la operación industrial, no todo se puede delegar”. Por último el 3% de los encuestados nombra la Falta de Herramientas e insumos para realizar el trabajo como otra

dificultad, con respuestas tales como: “Se me ha dificultado un poco la parte tecnológica, pues no tengo los soportes ni el conocimiento suficiente en este aspecto, lo que me ha hecho más lenta en la realización de algunas tareas y el disfrute pleno de las reuniones”, “El acceso a documentos impresos y acceso a imprimir o escanear cuando se requiere”, “La dificultad en no tener la información física requerida”.

El 18% de los participantes manifestó no experimentar ninguna dificultad laboral frente al trabajo en casa.

Figura 6

Dificultades a Nivel Laboral



3.3.2. Dificultades a Nivel Familiar

En la pregunta ¿Qué dificultades a nivel familiar ha experimentado debido al trabajo en casa? El 46% de los encuestados, consideran que no evidencian ninguna

dificultad a nivel familiar, siendo el porcentaje más alto de participación; sin embargo, se evidenciaron algunas barreras como Dificultad para diferenciar el tiempo laboral del personal, manifestada por el 37% de los encuestados. Algunos responsabilizaron esta situación al exceso de horas adicionales que han invertido en el trabajo, restando tiempo para sus funciones en el hogar, como se puede evidenciar en algunos comentarios: “en ocasiones se invierte mucho tiempo en el trabajo, a veces no entiende el motivo”, “Debido al irrespeto de los tiempos que son míos y de mi familia, esto ha ocasionado jornadas más largas, que en ocasiones invaden el tiempo en familia.”, “A veces se puede extender el horario laboral impactando la cotidianidad familiar”.

Otras de las dificultades son las interrupciones por parte de los familiares, expresada por el 25% de los participantes, pues a veces puede ser difícil para los miembros de la familia entender que el empleado está trabajando a pesar de que esté en el hogar, o se presentan situaciones que se deben atender, interrumpiendo el tiempo de trabajo. Los siguientes son algunos comentarios de los encuestados: “En ocasiones las personas que tenemos hijos experimentamos constantes interrupciones”, “Al estar en casa los niños en ocasiones piensan que estamos descansando y piden la ayuda para sus labores”, “Convivencia con el ruido cuando se están en reunión”, “Que algunos familiares comprendan que se está trabajando y pretendan que uno esté realizando otras cosas”, “A veces interrupciones por parte de mis hijos”.

También se presenta como barrera la Incomodidad en el lugar de trabajo, expresada por un 6%, expresada en respuestas como: “No tener un espacio

adecuado para que varias personas de la familia puedan al tiempo trabajar y estudiar sobre diferentes temas, el ruido y las labores familiares interfieren”, “Tal vez porque no teníamos espacio adecuado”, “Que muchos integrantes en la casa estamos conectados trabajando en casa y tenemos que disponer de otros espacios para trabajar”. Con una menor participación se identifica como obstáculo para realizar el trabajo remotamente Dificultades en la convivencia y falta de tiempo para la preparación de alimentos, representados cada uno en un 3% de los participantes.

Figura 7

Dificultades a Nivel Familiar



3.3.3. Dificultades en la Salud

Con respecto a la pregunta ¿Qué dificultades de salud física o mental ha experimentado debido al trabajo en casa?, el 36% de los participantes coinciden en

que uno de los aspectos negativos de esta modalidad de trabajo es el agotamiento físico, que en algunos casos corresponde a permanecer largos períodos de tiempo sentados o por la poca comodidad del puesto de trabajo, evidenciable en respuestas como: “agotamiento por largos periodos sentado”, “Cansancio físico por el tema de la incomodidad ya que no estoy en escritorio, me he visto afectada en brazos y cintura, al no saber cuándo regresaremos a la oficina, no he conseguido este mueble ya que ocupa espacio”, “Fatiga, cansancio, problemas de la vista”, “Cansancio”.

Otro de los obstáculos según el 20% de los encuestados es mayor sedentarismo. Para esta población, el trabajar desde casa ha disminuido el nivel de actividad física, tal como se puede apreciar en respuestas como: “Sedentarismo y dolor de espalda y cuello por estar tanto tiempo sentada”, “Estando en casa es más difícil sacar el tiempo para el ejercicio, contrario a cuando estoy en la planta que todos los días voy al gimnasio”, “Aumento del sedentarismo”, “Quizás la falta de ejercicio físico, el simple hecho de caminar hacia el lugar de trabajo”.

Otro obstáculo a nivel de salud, de acuerdo con el 17% de los participantes es el sentimiento de ansiedad, algunos esta modalidad les ha generado o incrementado esta sensación, y se puede evidenciar en respuestas como: “ansiedad de comer”, “Solo ansiedad en el inicio de la pandemia”, “Estrés, problemas ergonómicos, ansiedad, obesidad”, “Más estrés y ansiedad”, “Ansiedad, pérdida de control”.

El sentimiento de estrés también se evidenció en los resultados de la encuesta, en la que un 17% de los participantes afirma sentirse más estresado estando en la modalidad de trabajo, estas son algunas de sus respuestas: “En Salud mental, el poco contacto con el equipo de trabajo y los compañeros, que permite distraerse y bajar el

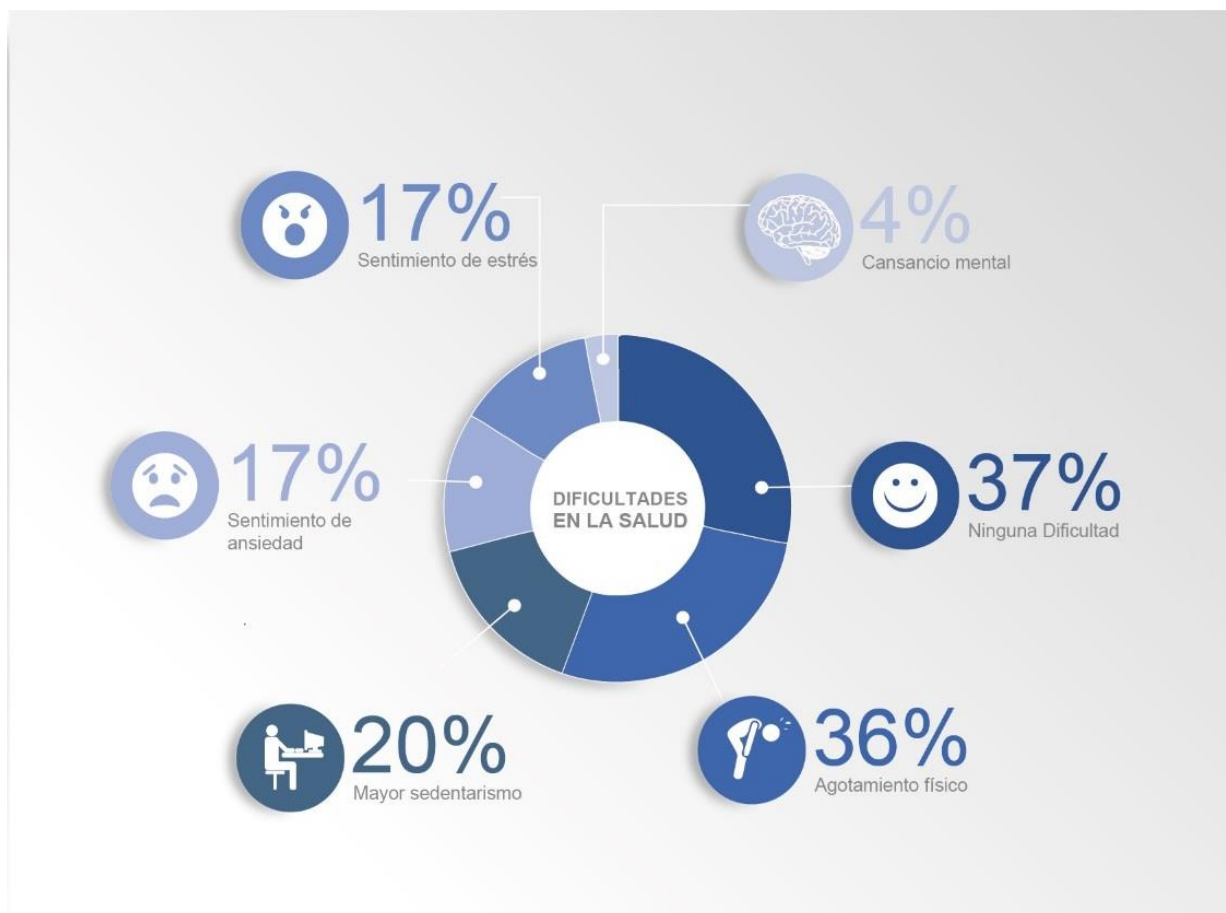
nivel de estrés de la operación”, “Más estrés por invertir más tiempo en el trabajo”, “El estrés al encierro”, “Más estrés y ansiedad”.

Por último, está cansancio mental, donde el 4% de los encuestados mencionó esta dificultad, observándose respuestas como: “En salud mental: Mucho tiempo pegado de una pantalla. El cerebro se mantiene muy activo y cuesta descansar”, “Cansancio mental”, “En lo mental, se siente el encierro, la soledad y el cansancio”.

Por último, el 37% de los encuestados dicen no haber presentado ninguna dificultad en cuanto a la salud física y mental.

Figura 8

Dificultades en la Salud



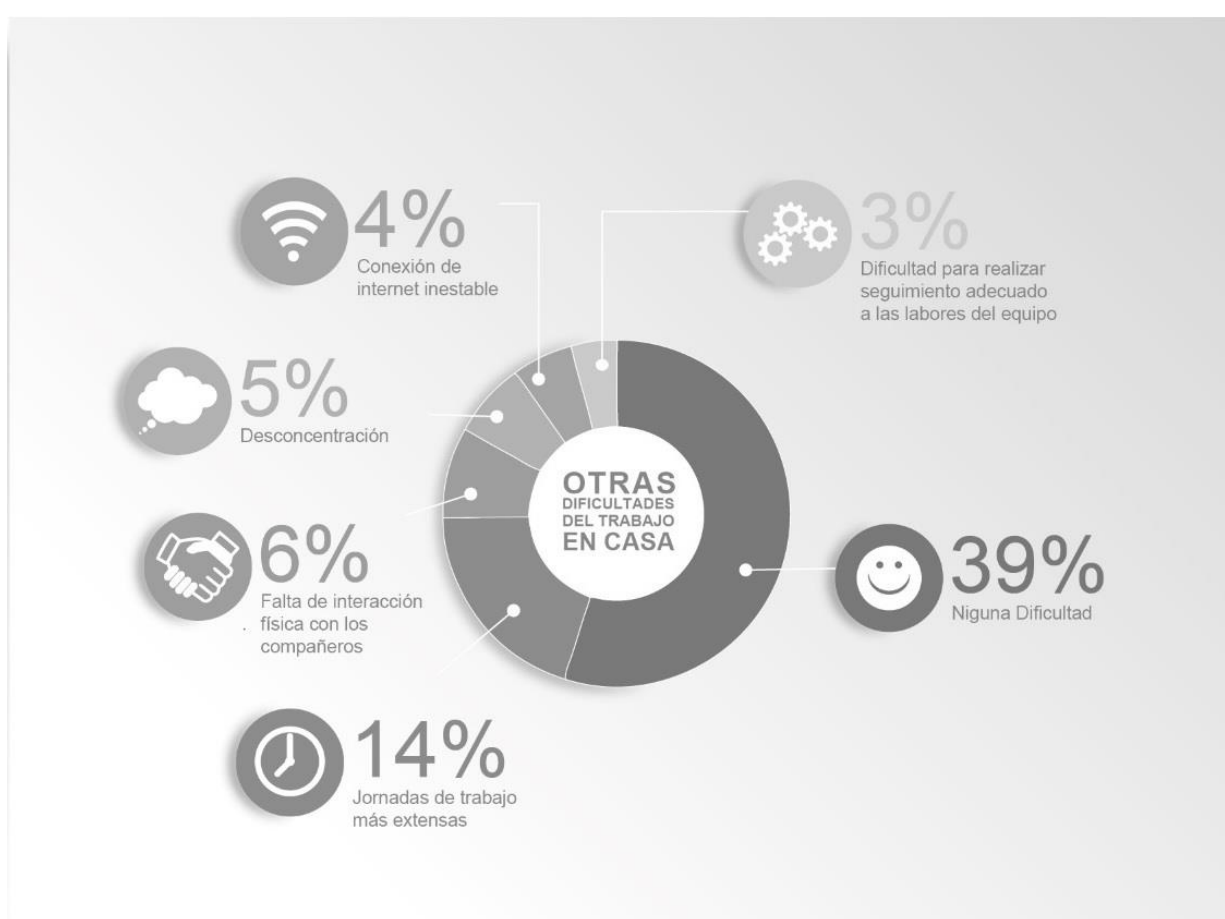
3.3.4. Otras Dificultades del Trabajo en Casa

Como parte de la investigación, se le preguntó a los encuestados ¿Qué otras dificultades han experimentado debido al trabajo en casa? el 39% no experimenta ninguna dificultad en este sentido, un 14% de los encuestados nombro jornadas de trabajo más extensas, con respuestas como: “A veces mucha carga laboral “, “Se ha extendido el horario laboral “, “El tiempo destinado a la jornada laboral aumenta”. Un 6% hace referencia a Falta de interacción física con los compañeros, con respuestas: “La interacción con los colaboradores del área es necesaria”, “ Más que dificultades, siento mucho la ausencia de trabajo en equipo, trabajo colaborativo, aprendizaje colaborativo”, “En algunas ocasiones se siente soledad, hace falta tener contacto con los compañeros de trabajo, cuando estábamos en la oficina al menos en la mañana y en la tarde un saludo era suficiente, se ha perdido contacto con algunos compañeros”. Un 5% menciona Desconcentración, ya que consideran que al estar trabajando desde la casa se les presenta distracciones que no siempre pueden controlar, y lo manifiestan así: “Que no es tan productivo como se esperaba, porque se deben atender muchas cosas en el hogar y hay interrupciones que quitan la concentración”, “Los distractores no permiten enfocarse de igual manera, los ruidos, las personas, etc.”, “Como todo se volcó al hogar: teletrabajo, telestudio, bebés, etc... En ocasiones no se logra tener un ambiente propicio para la concentración.”. Por otro lado, un 4% menciona Conexión de internet inestable y por último un 3% Dificultad para realizar seguimiento adecuado a las labores del equipo donde lo expresan en respuestas como: “Es más difícil monitorear y controlar los eventos de la planta”, “falta de seguimiento”. Es importante aclarar que, al responder esta pregunta, algunos de los

participantes repitieron las dificultades que ya habían manifestado en las anteriores preguntas; sin embargo, para el análisis solo se tuvieron en cuenta las respuestas no repetidas. Es importante aclarar que solo se tuvo en cuenta las respuestas nuevas, es decir que los mismos encuestados no las hubieran repetido en otras de las preguntas realizadas en la encuesta.

Figura 9

Otras Dificultades del Trabajo en Casa



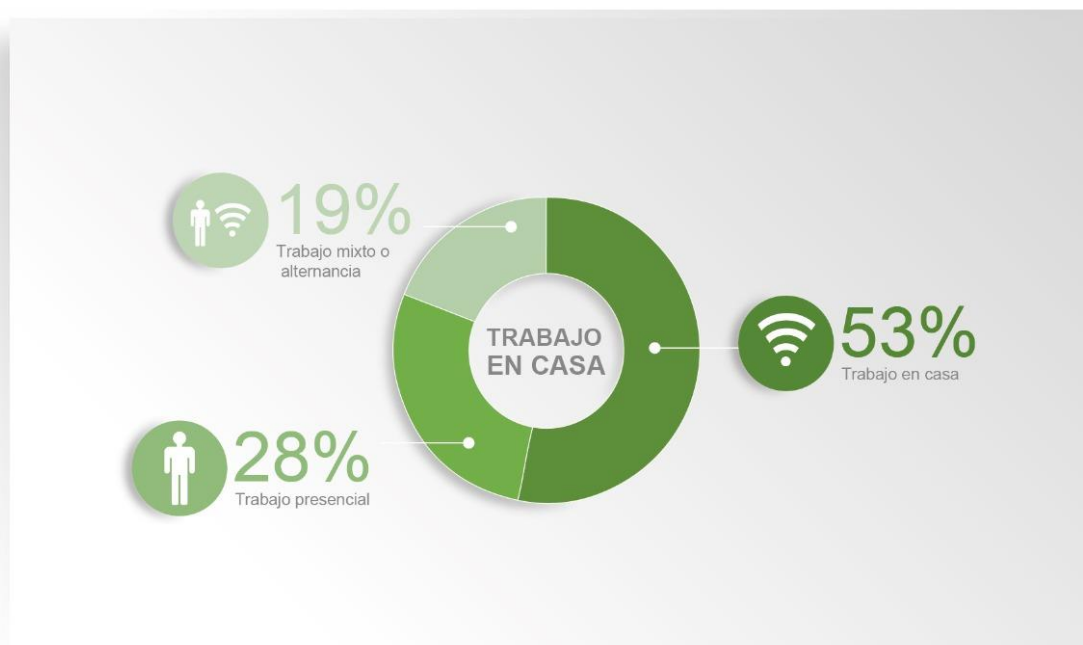
3.4. Trabajo en Casa

El 53% de los participantes escogieron trabajo en casa como la mejor modalidad para trabajar, mientras que el 28% de los encuestados eligió trabajo presencial; sin embargo, un 19% de los participantes escogió trabajo mixto o

alternancia, es decir, trabajar unos días de la semana desde la casa y los otros días desde la oficina.

Figura 10

Trabajo en Casa



Cuando se hizo la pregunta abierta, Si tuviera que escoger entre trabajo en casa o trabajo presencial, ¿cuál escogería hoy y por qué? los participantes indicaron su preferencia sin tener en cuenta las opciones de respuesta que se plantearon en la pregunta. Estas 18 personas, que equivalen al 19%, tuvieron otro aspecto en común, prefieren trabajar más días en la casa que en la oficina, con tres días trabajando desde la casa y dos desde la oficina como la mejor opción para ellos en esta modalidad de trabajo.

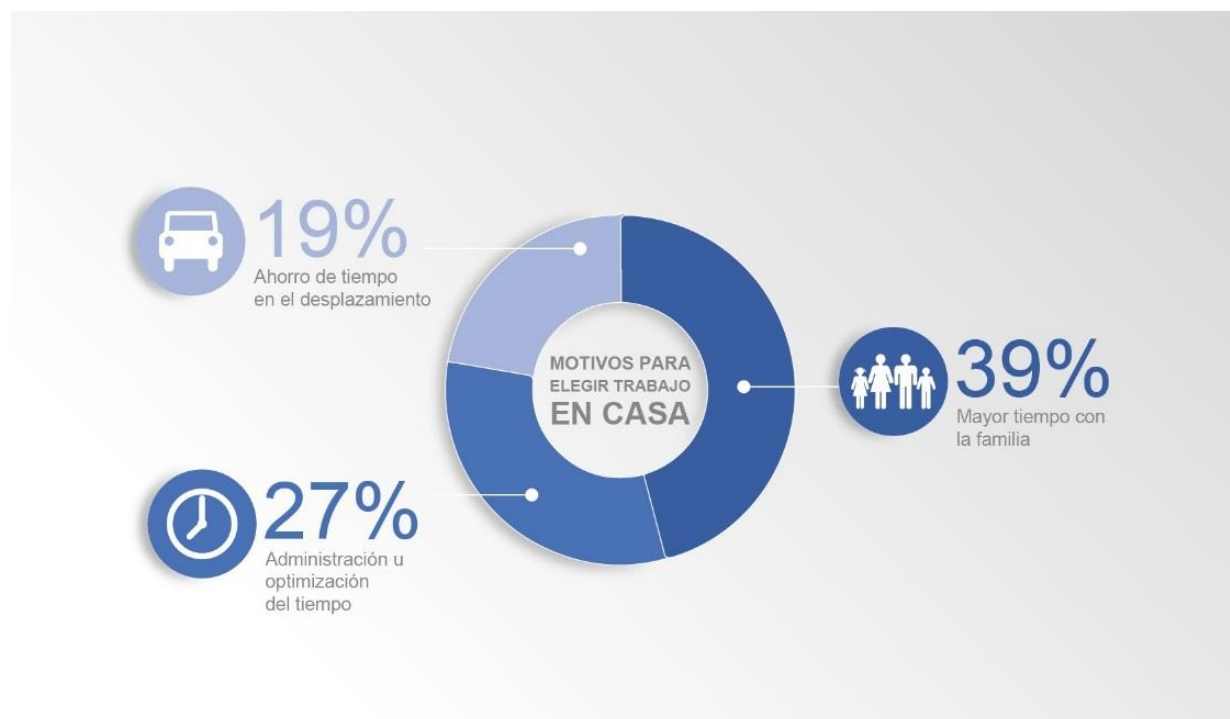
Las razones que expusieron los participantes al elegir trabajo en casa fueron diversas; sin embargo, un 39% de los encuestados afirmó “mayor tiempo con la

familia”. Esto se ve reflejado en algunas de las respuestas, tales como “Escogería trabajo en casa porque me permite tener mejor interacción con la familia”, “Trabajo en casa, mayor tiempo con mi familia”, “Trabajo en casa porque comparto más tiempo con mi familia”, “...me permitiría compartir más tiempo en familia”.

Otro de los argumentos que tuvo fuerza entre los encuestados para elegir trabajo en casa fue administración u optimización del tiempo, nombrada por el 27% de los participantes como una de las razones para elegir esta modalidad. Algunos de los comentarios que permitieron concluir esto fueron: “Trabajo en casa porque me da la posibilidad de administrar mejor mi tiempo”, “Tengo mejor manejo del tiempo...”, “Trabajo en casa, por la optimización del tiempo...”, “Porque puedo obtener mayor optimización en el manejo del tiempo para la realización de otras actividades”.

Otras de las razones manifestadas fue el ahorro de tiempo en el desplazamiento. El 19% de los participantes aprecian no tener que desplazarse hasta la oficina, siendo algunas de sus respuestas: “Trabajo en casa, por reducción de tiempos en los desplazamientos”, “Trabajo en casa, porque se ahorra tiempo en desplazamientos”, “Para mí es supremamente importante optimizar el tiempo y no perderlo en desplazamientos innecesarios”, “El tiempo de transporte se invierte en calidad de vida”.

En síntesis, fueron diversas las razones por las que la mayoría de los empleados escogieron trabajo en casa, siendo las más significativas las mencionadas anteriormente, aunque hay otras que vale la pena resaltar, como es el poder cuidar tanto la salud de ellos mismos como las de su familia, mayor productividad, menor estrés y la contribución al medio ambiente.

Figura 11*Motivos para Elegir Trabajo en Casa*

Al revisar las respuestas de los participantes que eligieron el trabajo presencial como la modalidad de su preferencia, la socialización fue la razón manifestada por la gran mayoría de los encuestados. A estos empleados les hace falta compartir de manera presencial con sus compañeros de trabajo. Esta población la compone el 33% de los encuestados. Algunas de las respuestas que hace alusión a esto son:

“Presencial, me gusta conversar ver a las personas saludarlas visualmente, sentirlas”,

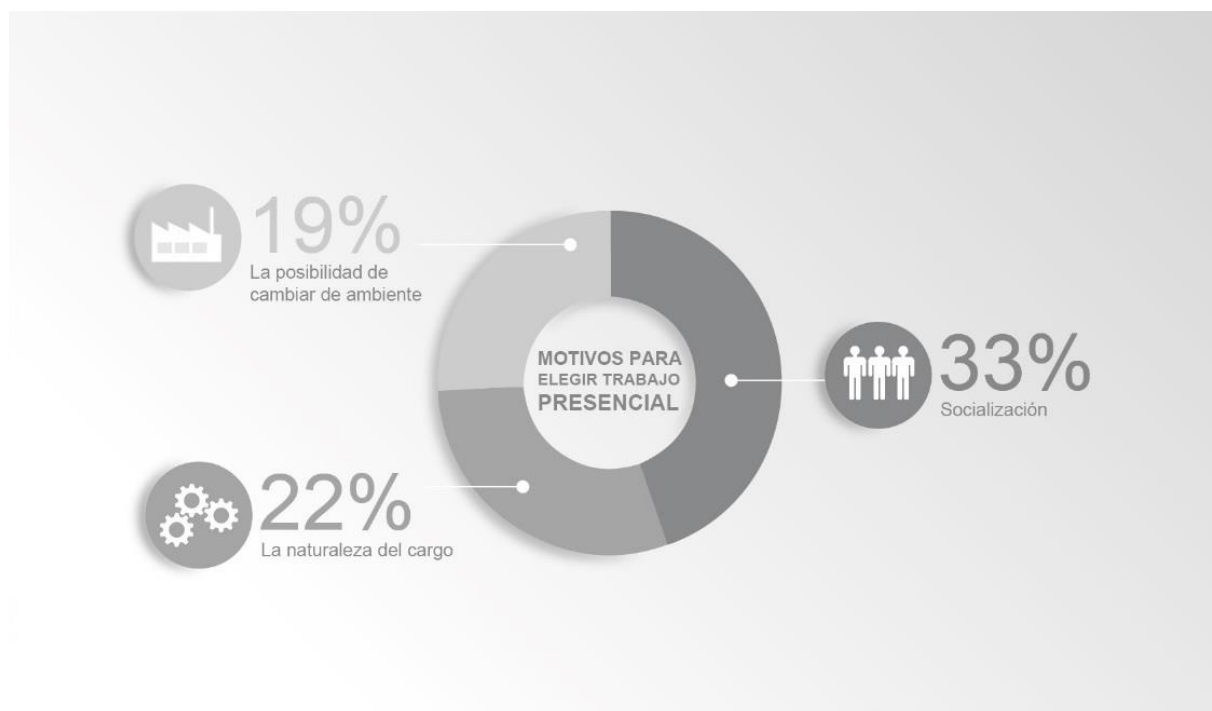
“Trabajo presencial, porque me gusta interactuar con los compañeros de trabajo” Es mejor estar en sitio y tener la interacción con la gente”, “Presencial me gusta la socialización con las personas y cara a cara con mi equipo de trabajo, “Presencial me gusta la socialización con las personas y el cara a cara con mi equipo de trabajo”.

Otro de los argumentos para haber seleccionado la presencialidad es la naturaleza del cargo que, según estos encuestados, que son el 22%, está diseñado para realizarse de manera presencial. Algunos de sus comentarios fueron: “La presencialidad, porque la mayoría de las funciones de mi rol es atender al cliente interno”, “Teniendo en cuenta mi rol en la compañía, prefiero trabajo presencial”, “Presencial, mi profesión amerita estar más en campo”, “Presencial, porque mis funciones requieren de mi presencia para la gestión”.

Otras de las razones que exponen los participantes para elegir trabajo presencial es la posibilidad de cambiar de ambiente, ya que en la casa se suman otras responsabilidades y se requiere tener mayor concentración, de acuerdo con el 19%.

Figura 12

Motivos para Elegir Trabajo Presencial

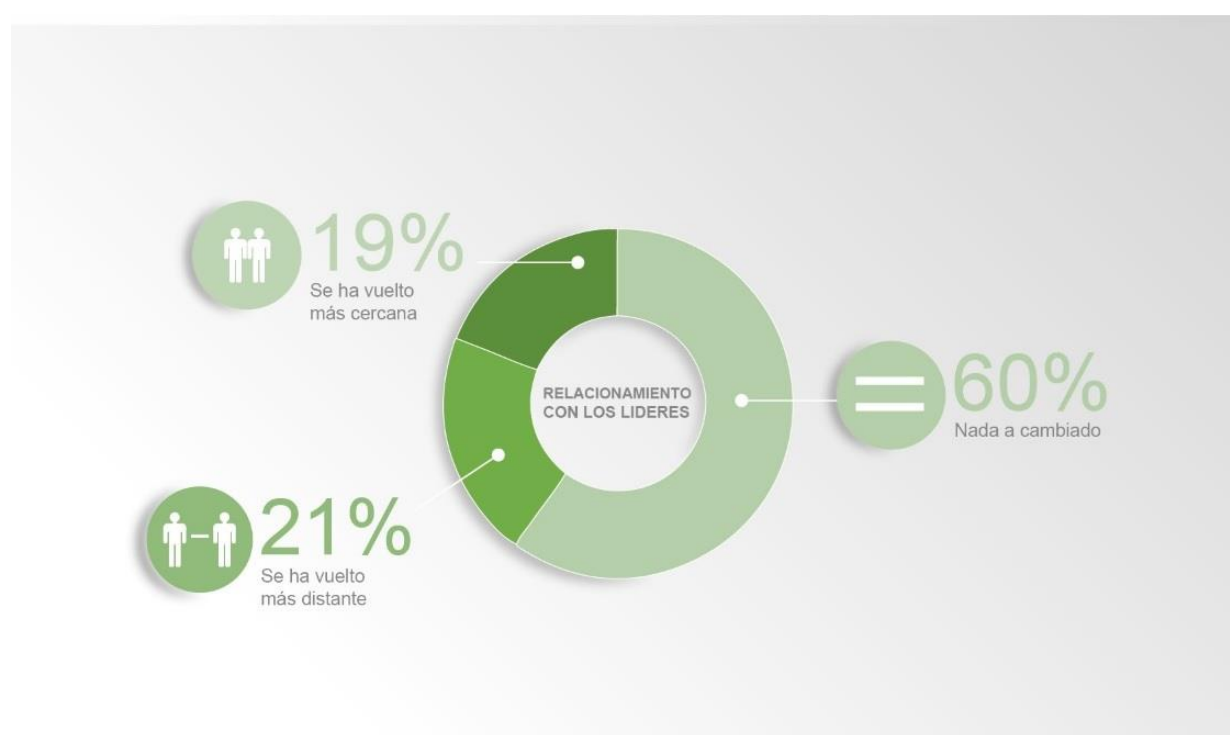


3.5. Relacionamiento con los Líderes

De acuerdo con el 60% de los encuestados, las relaciones con sus líderes no han cambiado durante el trabajo en casa; el 40% de los participantes afirma que las relaciones sí han cambiado, el 21% dice que se han vuelto más distantes, y el 19% afirma que se han vuelto más cercanas.

Figura 13

Relacionamiento con los Líderes

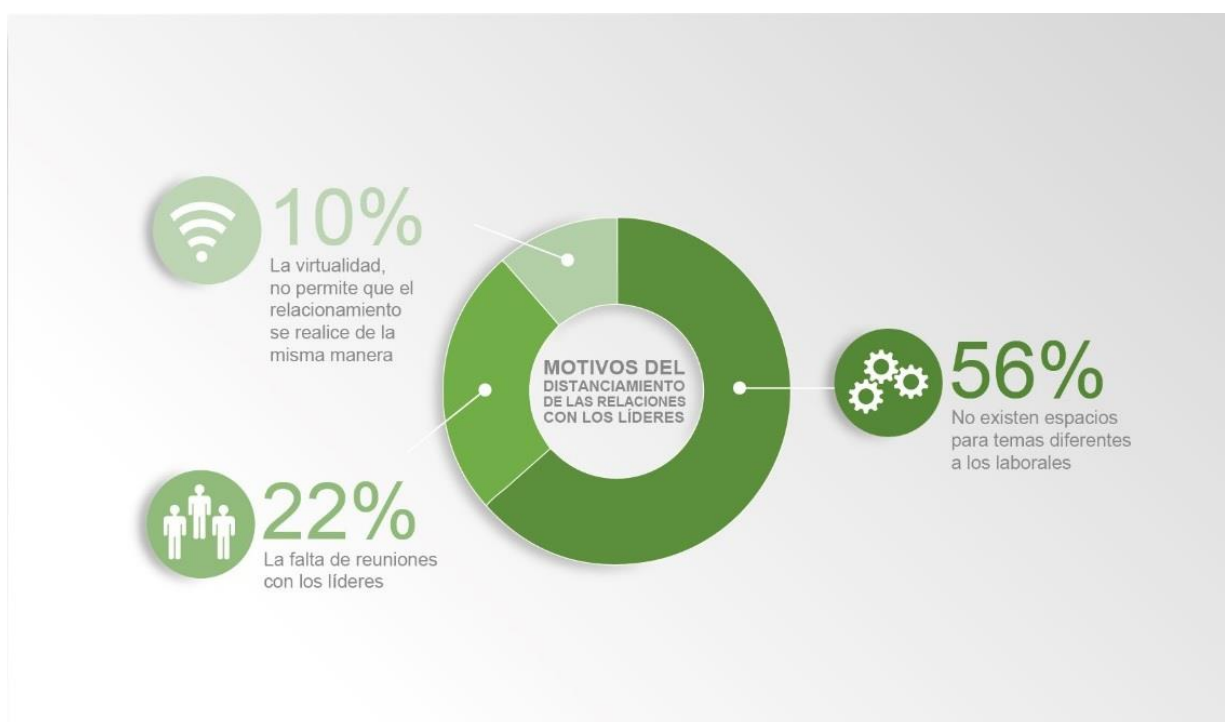


De quienes consideran que las relaciones con líderes se han vuelto más distantes, un 56% cree que se debe a que no existen espacios para temas diferentes a los laborales, y el relacionamiento se da en lo estrictamente necesario, observable en respuestas como: "Porque debido a las muchas ocupaciones se pierde las relaciones ya que solo se habla para lo puntual", "Se ha perdido las conversaciones informales", "Cada uno en lo suyo", "Porque la comunicación se da cuando es

estrictamente necesario”. Otra razón expuesta por los participantes es la falta de reuniones con los líderes, de acuerdo con el 22% de los participantes. Esto se refleja en respuestas como: “Las conversaciones no son frecuentes y eso hace que los objetivos del área por momentos no se cumplan”, “Nunca tenemos reuniones”. También se expusieron otras razones, aunque con menores participaciones, un 10%, como la virtualidad, que no permite que el relacionamiento se realice de la misma manera.

Figura 14

Motivos del Distanciamiento de las Relaciones con los Líderes



Por el otro lado, del 19% de los encuestados que afirma que las relaciones se volvieron más cercanas, el 50% de ellos menciona que esto se debe a la virtualidad. Algunas de las respuestas que soportan esto son: “Por el distanciamiento la comunicación se hace más directa”, “Porque por la misma situación hay más

disponibilidad”, “Por el deseo de tener conexión y acuerdos permanentes en la búsqueda de gestión y logros de meta”, “Se creó la necesidad de estar más atentos unos de otros para acompañar los procesos desde la distancia”. El resto de los participantes no argumentaron su respuesta.

3.6. Relacionamento con los Compañeros de Trabajo

En cuanto a la relación con los compañeros de trabajo, el 53% afirma que ha permanecido igual, un 31% dice que ha desmejorado y un 16% menciona que se ha fortalecido.

Las razones por las cuales los encuestados sienten que las relaciones han desmejorado corresponden al propio sistema de modalidad de trabajo en casa y a la ausencia de tiempo debido a sus responsabilidades. El 80% de estos afirman que es debido a la virtualidad, y manifiestan: “En el ambiente de trabajo presencial hay espacios que nos permiten integrarnos con compañeros de otras áreas y establecer lazos de amistad, “Con el trabajo en casa ya no hay estos espacios, por lo cual ya no se tiene esa conexión y se trata netamente con ellos temas labores, lo cual es muy ocasional cuando son de otras áreas”, “Por la falta de contacto”, “Falta el contacto presencial, las conversaciones y después de estar trabajando todo el día en un computador es difícil generar otros espacios virtuales para compartir”, “El contacto hace falta y no es lo mismo una llamada telefónica a un encuentro personal, “Me he enfocado en trabajar y cumplir con mis responsabilidades y he dejado de lado esa cercanía que sí tenía con algunos de los compañeros”, “Remotamente cada uno se enfoca en su trabajo y se pierde trabajo en equipo”. Quienes le atribuyen a la falta de tiempo la responsabilidad del deterioro de las relaciones (17%), presentan respuestas

como: “Porque todos están muy ocupados y ya no hay tiempo para hablar de otros temas personales”, “La carga de trabajo se incrementó. El relacionamiento se daba en las zonas comunes”, “El trabajo en casa implica mantener un mayor tiempo en reuniones. No hay tiempo”, “Ocupados en sus actividades ya no hay tiempo para interactuar”.

Figura 15

Relaciones con los Compañeros de Trabajo

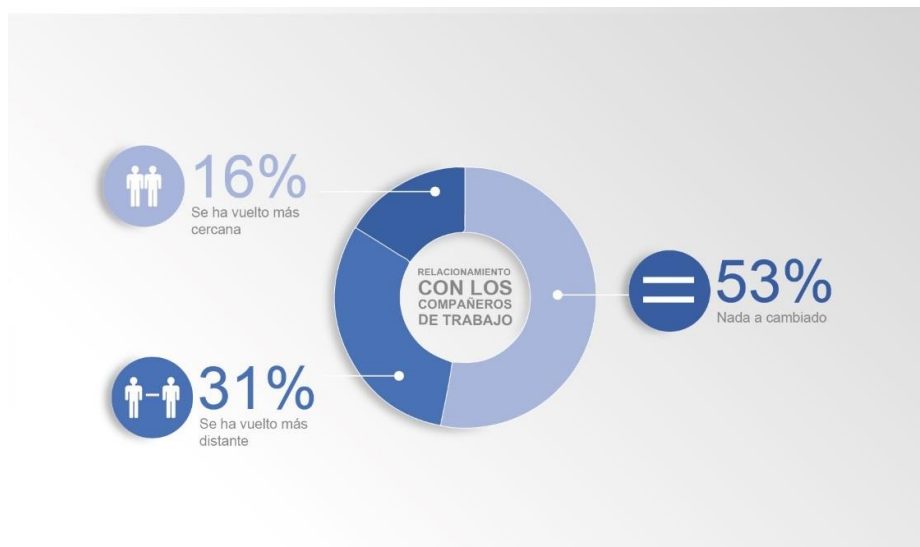
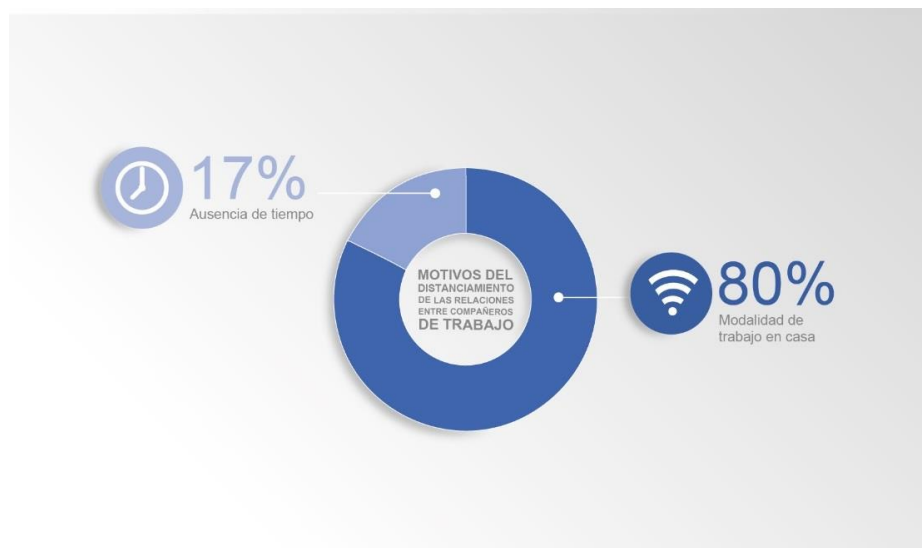


Figura 16

Motivos del Distanciamiento entre Compañeros de Trabajo



3.7. Oportunidades de Mejora para el Trabajo en Casa

La figura 17 permite evidenciar que el 40% de los participantes requiere espacios de socialización para mejorar su experiencia con el trabajo en casa. Al profundizar más sobre este aspecto por medio de las preguntas abiertas de la encuesta, se encuentra que algunos de los participantes manifiestan que estos espacios pueden ser reuniones con sus equipos de trabajo, reuniones de seguimiento o simplemente reuniones de esparcimiento. Otros mencionaron espacios de capacitación o formación que les permita interactuar con las demás áreas. El 38% mencionó la necesidad de un espacio físico adecuado, factor que al ser indagado permitió establecer que hay empleados con viviendas muy pequeñas, en las que se les dificulta tener un espacio aislado para trabajar; no obstante, algunos mencionan haberse adaptado a trabajar de esta manera, motivados por los demás beneficios que les trae el trabajo en casa. A pesar de esto, el 34% requiere silla y escritorio para tener una mejor experiencia en trabajo en casa. Hubo otros factores nombrados para mejorar la experiencia del trabajo en casa que vale la pena nombrar, tales como la formación en habilidades blandas, herramientas tecnológicas y habilidades técnicas

propias del cargo, manifestado por 19%, 18% y 11% personas respectivamente. La necesidad de reuniones con jefes y equipos de trabajo para mejorar la experiencia del trabajo en casa fue mencionada por el 17% de la población.

Figura 17*Oportunidades de Mejora para el Trabajo en Casa***3.8. Consecuencias y Prácticas del Trabajo en Casa**

Dentro de la encuesta realizada se expusieron afirmaciones que podrían ser consecuencias o prácticas del trabajado en casa, con el fin de que los empleados informaran si estaban de acuerdo o en desacuerdo con dichas afirmaciones. A continuación, se describen los resultados obtenidos:

El 70% de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo que “Trabajar en casa me permite mayor balance entre las actividades personales y laborales”. Esto podría indicar cierta comodidad frente al trabajo en casa, donde las personas indican que tienen mayores posibilidades de hacer otro tipo de actividades diferentes a las laborales, o por lo menos mayor equilibrio entre estas. El 21% de los

encuestados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación, pues sienten que esta modalidad de trabajo no les permite un balance entre estas dos actividades. El 8,4% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, ya que para ellos el trabajo en casa no les permite mayor ni menor balance entre estas actividades.

Con respecto a la afirmación “Trabajar en casa me permite disfrutar más tiempo en familia”, más de la mitad de los encuestados (85%) está de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 7% de los participantes está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Adicionalmente, 7,4% de los encuestados no está de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación.

Otra afirmación con la que la mayoría de los participantes (70%) estuvo de acuerdo fue la de “Trabajar en casa me ha permitido mejorar mi calidad de vida”, lo que supondría que esta modalidad de trabajo de alguna manera ha aportado a su calidad de vida. El 9% de los encuestados que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo sienten que esta modalidad no les ha permitido mejorar este aspecto, mientras que el 22% restante no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

El 63% de los participantes está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que “Trabajar en casa me hace más feliz”, entendiendo que esta modalidad de trabajo ha impactado positivamente su felicidad, mientras que un 10% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, y el 27% de la población ni está de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación.

Otra de las consecuencias que podría tener el trabajo en casa es el ahorro. Frente a la afirmación “Trabajar en casa me permite ahorrar”, el 86% de los

participantes está de acuerdo o totalmente de acuerdo, por lo que se podría decir que la gran mayoría de los empleados ha logrado aumentar su capacidad de ahorro durante el año que llevan trabajando bajo esta modalidad. Por otro lado, solo el 5% de los participantes está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta información, y un 8% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Frente al tema del cumplimiento de los horarios en trabajo en casa, solo el 57% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con “Mi líder, compañeros, pares y demás interlocutores son respetuosos con el cumplimiento de los horarios”. El 30% dice estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, y el 21% restante no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Aquí hay una opinión más dividida frente a esta afirmación en comparación con las demás afirmaciones.

En cuanto a las condiciones del lugar donde están llevando a cabo el trabajo en casa, el 63% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación “Tengo un espacio que facilita la concentración, así como condiciones (iluminación, ventilación y ausencia de ruido) y equipos adecuados (silla y escritorio) en casa para realizar el trabajo remoto”, mientras que el 23% dice no estar de acuerdo con contar con espacio adecuado para el trabajo en casa y el 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Frente a la productividad, “El trabajo en casa ha facilitado mantener o incrementar los niveles de productividad laboral”, el 69% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación. Sólo el 6% no está de acuerdo, mientras que el 24% de la población ni está de acuerdo ni en desacuerdo.

Cuando hablamos de cumplimientos de horarios, el 65% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación “He sido exitoso(a) en el cumplimiento de mi agenda y horarios de trabajo”, mientras un 19% dice no estar de acuerdo. Un 16% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Y frente al tema de descanso, “He respetado mis espacios de descanso y los de mis compañeros”, un 56% de los encuestados dice estar de acuerdo con la anterior afirmación, sienten que hay respeto por los horarios. Por otro lado, un 23% siente que los espacios de descanso no se han respetado, mientras que un 21% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Frente a la afirmación “Las reuniones virtuales con mi líder han sido adecuadas para el acompañamiento que necesito (frecuencia y calidad)”, el 79% de los encuestados afirma estar satisfecho con las reuniones que se han llevado a cabo con los líderes en modalidad remota y sólo un 10% dice no estar de acuerdo. Un 12% manifiesta no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

El 72% de los participantes está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación “Me gusta y disfruto del trabajo en casa”, y han tenido una buena experiencia frente a esta modalidad de trabajo, frente a un 6% que dice no sentir gusto por ésta. El 22% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Con la afirmación “He experimentado sentimientos de soledad debido al trabajo en casa”, sólo un 36% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esto, mientras que el 53% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Un 12% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Teniendo en cuenta el tema de salud mental, se realizó la siguiente afirmación “He visto mi salud mental deteriorada debido al trabajo r”, donde la mayoría de los

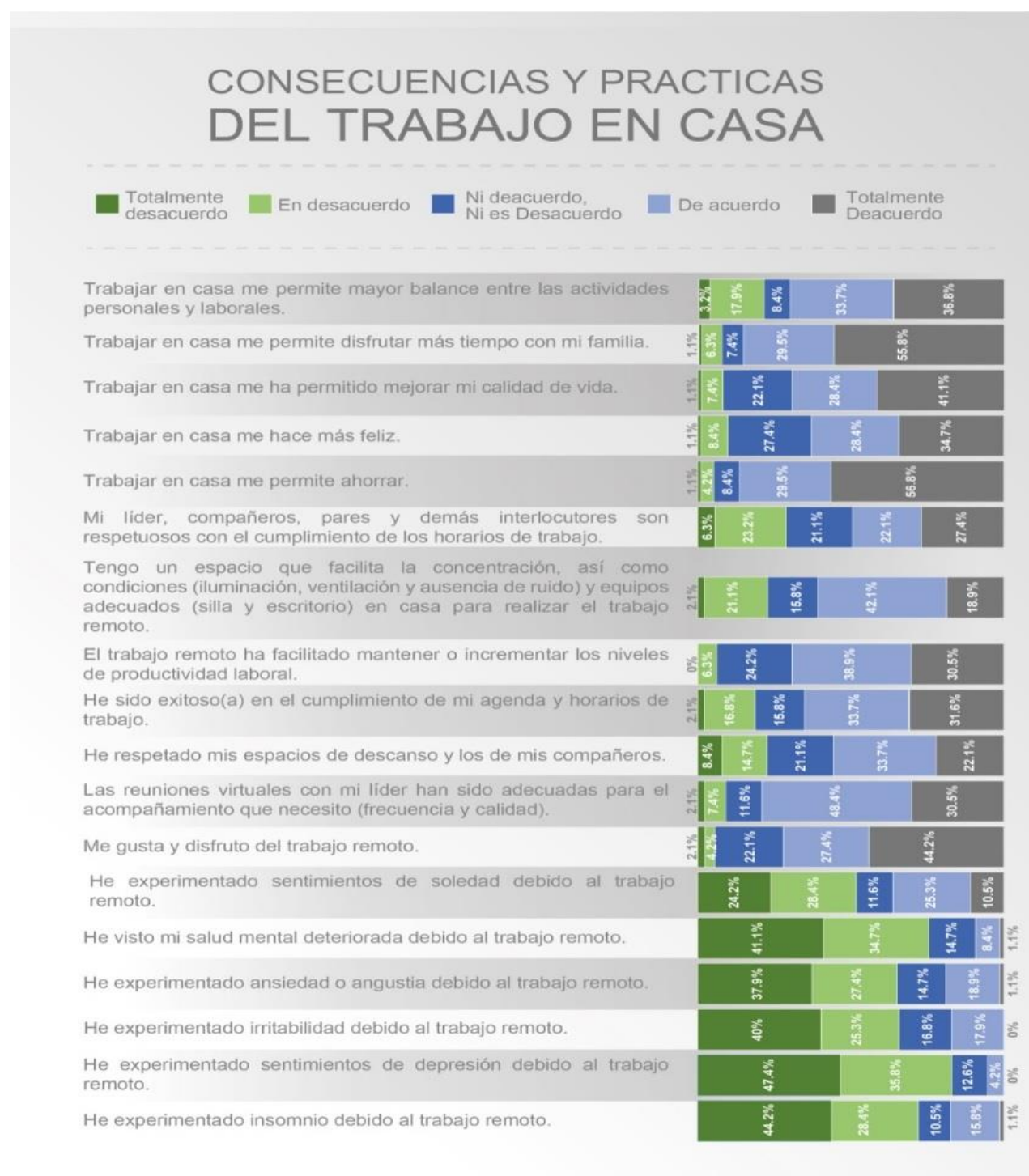
encuestados afirma no haber sentido su salud mental afectada por el trabajo en casa. El 10% estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, y el 76% en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. El 15% seleccionó la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo; sin embargo, con la afirmación “He experimentado ansiedad o angustia debido al trabajo en casa”, el 20% de los encuestados dijo estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, presentándose un aumento frente al 10% que siente su salud mental deteriorada debido al trabajo en casa. Por otro lado, el 65% de los encuestados dijo estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, mientras que un 15% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Cuando se hace referencia a la depresión, solo un 4% dijo estar de acuerdo con la afirmación “He experimentado sentimientos de depresión debido al trabajo en casa”, un 83% expresó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo frente a esto, y un 13% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En cuanto a la calidad del sueño, solo un 17% de la población ha visto este factor afectado, estando de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación “He experimentado insomnio debido al trabajo en casa”. Por otro lado, un 73% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación, y un 11% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Por último, frente a la afirmación, “He experimentado irritabilidad debido al trabajo en casa”, un 18% ha experimentado manifestaciones de irritabilidad debido a esta modalidad de trabajo, mientras un 65% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo y un 17% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 18

Consecuencias y Prácticas del Trabajo en Casa



3.9. Percepción del Surgimiento de Nuevas Prácticas Organizacionales Debido al Trabajo en Casa

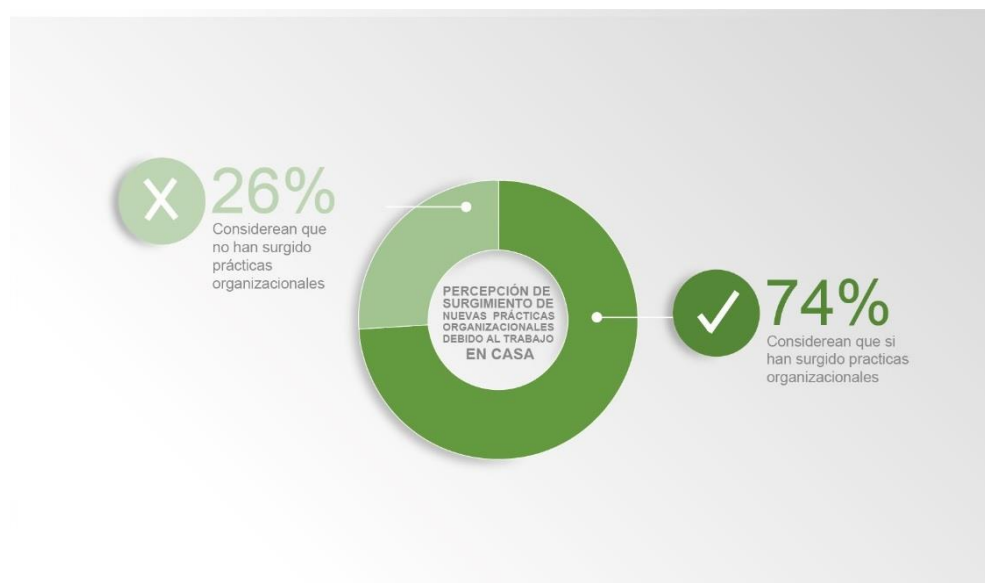
El 74% de los encuestados considera que han surgido prácticas organizacionales que les han ayudado a adaptarse al trabajo en casa, mientras el 26% afirma lo contrario. Algunas de las prácticas mencionadas por el 33% de los empleados encuestados corresponden a actividades de socialización virtual con todos los empleados como charlas, capacitaciones, y eventos. Estos son algunos de sus comentarios: “Programas de formación virtual con herramientas para el trabajo en casa, sesiones de ergonomía, todo el programa Vive”, “Si, se realizan recetas virtuales, charlas, capacitaciones”, “Tips de ergonomía, pausas activas virtuales, conversatorios sobre trabajo en casa”, “Si, muchas charlas de ergonomía, que hacer en mi momento personal, como organizar mi espacio, tipo en reuniones”, “En la empresa hacen muchas campañas para este tema y capacitaciones con la ARL”.

Otras de las prácticas que han surgido, según el 17% de los encuestados, es el suministro y actualización de las herramientas tecnológicas. Estás son algunos de las respuestas: “Charlas, actualización de herramientas tecnológicas”, “Sí, facilitaron los implementos y herramientas que están a su alcance para el normal desarrollo de las actividades laborales”, “la entrega de equipos portátiles al personal con herramientas de conectividad adecuadas”.

También se mencionaron otras prácticas con menor frecuencia, tales como espacios de socialización con los jefes y equipos de trabajo, promoción del adecuado manejo del tiempo y los detalles en fechas espaciales.

Figura 19

Percepción de Nuevas Prácticas Organizacionales Debido al Trabajo en Casa

**Figura 20**

Prácticas Organizaciones que han Surgido en el Trabajo en Casa



4. Análisis de los Resultados

En muchas organizaciones, la modalidad de trabajo remota fue impuesta debido a la pandemia de COVID-19 de manera intempestiva, sin ninguna experiencia previa en la mayoría y sin una socialización con sus empleados. Estas circunstancias han creado una serie de problemas, que las organizaciones han ido afrontando en la medida en que estos se van presentando. A pesar de que la experiencia del trabajo en casa es de carácter individual, la gran mayoría de empleados han experimentado beneficios y dificultades comunes.

La investigación permitió analizar consecuencias del trabajo en casa en las organizaciones Cementos Argos S.A., sede Sogamoso, y Greenland S.A.S.

Asimismo, se lograron identificar beneficios y dificultades del trabajo en casa en dichas organizaciones.

La encuesta aplicada en ambas empresas permitió acercarse a la realidad de los trabajadores desde casa. Luego de analizar los datos obtenidos mediante las respuestas a la encuesta, fue posible identificar los siguientes beneficios y dificultades que les ha traído esta modalidad de trabajo a los empleados de ambas empresas.

- La mayoría de los empleados (70%) ha experimentado un mayor bienestar en la modalidad de trabajo en casa. Esto se ha manifestado en diferentes aspectos, siendo el poder compartir mayor tiempo con sus familias el más valorado (85%) y resaltado como uno de los aspectos más atractivos de esta modalidad de trabajo. En la modalidad de trabajo presencial se está mínimo 9 horas por fuera del hogar, sin tener en cuenta extensiones de la jornada laboral o congestión vehicular, los cuales disminuyen aún más el tiempo disponible

para disfrutar en el hogar. La modalidad remota permite un mayor equilibrio del trabajo con la vida familiar, y brinda la posibilidad de estar presente en el hogar para sus seres queridos, aunque se esté trabajando.

- La calidad de vida, entendida como un mejor balance entre las actividades personales y laborales, también experimentó un cambio positivo para la mayoría de estos trabajadores (70%), quienes también afirmaron sentirse más felices.
- El trabajar desde la casa también ha permitido a la gran mayoría (86%) de los participantes aumentar su capacidad de ahorro, pues se evita incurrir en gastos tales como alimentación, transporte o combustible, impactando en su bienestar.
- La mayoría de los encuestados (70%) perciben que durante el trabajo en casa los niveles de productividad se han mantenido o incluso elevado, lo que de alguna manera daría entender que la productividad no se vio afectada por esta modalidad de trabajo; sin embargo, ambas organizaciones deben hacer una medición objetiva frente a este aspecto, para conocer qué tan cerca está la realidad con la percepción de los trabajadores en casa.
- 2 de cada 5 participantes (40%) expresaron la falta de socialización en persona con sus compañeros de trabajo como una dificultad del trabajo en casa, y extrañan el contacto físico existente en la modalidad presencial. Ésta les brindada la posibilidad de explorar temas extralaborales con sus compañeros de trabajo o asuntos laborales de manera más informal. Frente a la socialización, un 31% siente que la relación con sus compañeros ha desmejorado, pues consideran que ya no hay espacio para la “camaradería”

presente en el trabajo presencial. Esto se convierte en un reto importante para las áreas de gestión humana, las cuales deben propender por la construcción de espacios de socialización de calidad, que le permita a esta población mejorar la relación con sus compañeros o tener espacios de socialización similares a los que podían encontrar en la modalidad presencial.

- Para el 34% de los encuestados la jornada laboral remota se ha extendido más que la presencial y sus límites se han vuelto más difusos, a pesar de que 25% de los encuestados mencionaron interrupciones por asuntos del hogar o por miembros de la familia, que podría estar afectando la duración de la jornada laboral y contribuyendo a su extensión.
- Un 22% de los encuestados expresó sufrir dificultades de conectividad de internet. A pesar de que no se estableció la frecuencia de estas interrupciones, el impacto de éstas para los teletrabajadores es considerable.
- Frente al estrés experimentado durante el trabajo en casa, el porcentaje de quienes dicen sentir menor estrés y mayor estrés frente a esta modalidad de trabajo es similar, con un 23% y un 17% respectivamente. El Estrés se puede ver reflejado en los participantes en emociones como ansiedad, dificultades para dormir e irritabilidad, con un 20%, 17% y 18% respectivamente.
- Una décima parte de los trabajadores en casa ha visto su salud mental deteriorada y algunos han experimentado sentimientos de depresión (4%).
- Casi una cuarta parte de los teletrabajadores expresaron no contar con un espacio adecuado para realizar su trabajo desde casa. Proveer el mobiliario y

el equipo adecuado para realizar el trabajo en casa constituye en un reto para estas organizaciones.

- A pesar de las dificultades experimentadas durante el trabajo en casa y la falta de preparación para éste, el 72% de los empleados continúa prefiriendo continuar trabajando de esta manera, bien sea totalmente (53%) o alternando con trabajo presencial, manteniendo la mayor parte del tiempo de trabajo en trabajo en casa (19%).
- Principalmente se evidenció una clara preferencia de los empleados por el trabajo en casa y una estabilidad en la continuidad de las operaciones de ambas empresas. Esto a pesar de la falta de preparación en la implementación de esta modalidad y de las dificultades que surgieron durante dicho proceso.
- Cabe resaltar que el compartir mayor tiempo en familia fue el beneficio más valorado por los empleados, mientras que el mayor reto fue generar espacios de socialización durante el trabajo.

Conclusiones

Mediante este trabajo de investigación se analizó consecuencias del trabajo en casa en las organizaciones Cementos Argos S.A. sede Sogamoso y Greenland S.A.S. De la misma manera, se identificaron beneficios y dificultades de esta modalidad de trabajo en dichas organizaciones. Una de las consecuencias de haber implementado el trabajo en casa para ambas organizaciones son empleados más satisfechos con la forma de trabajar, en la cual se sienten más productivos y felices y bajo la cual prefieren continuar. A pesar de que son una minoría, algunos empleados vieron su salud mental afectada por el trabajo en casa.

La investigación realizada permitió concluir que los empleados que trabajan desde sus casas pueden disfrutar más tiempo con sus familias, ahorrar más dinero y tiempo, tienen la posibilidad de realizar otras actividades diferentes al trabajo, producto del mayor tiempo disponible.

En cuanto a dificultades con esta modalidad de trabajo, se encontró que la falta de socialización presencial es un gran reto que enfrenta la mayoría de empleados, y que se percibe como una dificultad que ha causado desmejoramiento en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.

Recomendaciones

- Estructurar, promover e implementar el teletrabajo en ambas compañías.
Partiendo de la experiencia actual con el trabajo en casa y con el objetivo de lograr una implementación adecuada del teletrabajo, se recomienda intervenir cada uno de los aspectos por mejorar hallados en el trabajo de investigación.
- Desarrollar estrategias que permitan espacios de socialización, donde los empleados puedan compartir temas diferentes a los laborales.
- Solicitar acompañamiento de la ARL para evaluar las condiciones de trabajo de los empleados en sus casas, incluyendo condiciones de ergonomía, e intervenir aquellos aspectos que no estén permitiendo al trabajador desarrollar adecuadamente su trabajo o que estén interfiriendo en su calidad de vida.
- Generar un esquema flexible que permita a los trabajadores en casa que lo soliciten, asistir algunos días a la oficina y compartir de manera presencial con sus compañeros de trabajo. Esto especialmente importante para aquellos trabajadores que manifestaron en la que sienten que esto ha sido un obstáculo del trabajo en casa.
- Establecer alianzas con centros psicológicos de calidad que les permitan a los empleados acceder a citas y recibir el tratamiento adecuado para mejorar o prevenir el deterioro de la salud mental.
- Generar acuerdos y políticas que permitan la desconexión de los empleados después de su jornada laboral, acompañándolas de una adecuada divulgación en la que los líderes sean los que informen a sus trabajadores y se responsabilicen de dar ejemplo.

- Acompañar a los líderes en el desarrollo de competencias y habilidades que les faciliten el manejo, seguimiento y empoderamiento de equipos que trabajan desde casa orientado a la construcción de relaciones de confianza y al liderazgo adecuado a distancia.
- Capacitar a todos los empleados en cómo hacer trabajo colaborativo por medio de formaciones que los inviten a trabajar en equipo de manera efectiva.

Solicitar a las respectivas gerencias una reunión mensual con sus equipos de trabajo para mantenerlos informados de aspectos laborales y no laborales.

Referencias

- Alaminos, A. (1998). *Teoría y practica de la encuesta: Aplicaciones a los países en vía de desarrollo*. Cedeal.
- Alles, M. A. (2020). *Gestionar sin estar: Desafíos en tiempos de home office*. Book Granica.
- Amat, O., Aguilar Ilavina, X., Piqueras, C., Lloret, P., Gonzalez, O., Alvarez, M., Navarro, N., Pous, E., Rodriguez, F., Arranz, L., Sanchez, D., & Martinez, P. (2020). *Teletrabajo: Vivir y Trabajar Mejor*. Profit Editorial.
- Aragón Gomez, C., Barcelón Cobedo, S., Carrero Domínguez, C., Dubin, K., Garcia Salas, A., Diaz de Atauri, P., Moreno Solana, A., Morón Prieto, R., Nieto Rojas, P., Quintero Lima M., & Valdueza Blanco, M. D. (2008). *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal*. Fundación Telefónica.
- Astaiza, L. F., Barreto, J. V., Ortégón, C., & Montenegro Riveros, M. (2017). *Teletrabajo: Aspectos sociojurídicos en el campo publicitario*. Universidad Central.
- Barbosa, V. K. (2013). *Teletrabajo: Liderar y trabajar en equipos a distancia*. Dunken.
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo: Entre el mito y la realidad*. UOC.
- Bolivar, A. P., Cabrera, A. E., & Real, M. E. (2015). *Teletrabajo desde la percepción del trabajador*. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.
- Cañas Montañez, T., (2020). *Como implementar el teletrabajo con éxito*. Elearning.
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J.R., & Donaldo Campos, J. (2003). *La Encuesta como técnica de investigacion: Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Aten primaria, 31(8):527-38

<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

- Cataño, Ramirez, S., L., & Gomez Rua, N., E. (2014). *El concepto de teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. CES Salud Pública. 5(1) 82-91. <https://doi.org/10.21615/2772>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw – Hill. (7ª ed.)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) & Organización Internacional del Trabajo (OIT), “*El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 22 (LC/TS.2020/46), Santiago, 2020. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf
- De la Villa Gil, L. E. (2018). *El Trabajo*. Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Decreto 884 del 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. 30 de abril del 2012. DO. N° 48.417.
- Decreto 1072 del 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo. 26 de mayo del 2015. DO. N° 49.523.
- Decreto 771 del 2020. Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológico en todo el territorio nacional. 3 de junio del 2020. DO. N° 51.334.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). *La Entrevista, recurso flexible y dinámico*. ELSEVIER. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>

- Díaz, de Rada, V. (2001) *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing. 2(7):162-167.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Holm – Detlev, K., Martín Artiles, A. (2006). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Delta Publicaciones.
- Las 4 Miradas de la gestión empresarial. (2020). *Soledad y aislamiento del colaborador en cuarentena por coronavirus: El rol del líder para gestionar el efecto emocional del "Teletrabibroajo"*.
- Ley 1221 del 2008. Por la cual se establece normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Julio 16 del 2008. DO No. 47.052.
- Libro Blanco del Teletrabajo en España. (2012). *Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo remoto*. Foro Efr.
- Lloredo, L., García, L., Ribotta, S., Galvis, F., Cortes, N., Gutierrez, S., Iglesias, A., Leon, I., & Varela, E. (2014). *Crisis Económica: La globalización y su impacto en los derechos humanos*. Universidad del Rosario.
- Lopez-Roldan, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Bellaterra.
- https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2016). *Marco Jurídico*. Tomado de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2017). *Libro Blanco el ABC del Teletrabajo en Colombia*. Bogotá: Colombia Digital.

https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Gobierno de España, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Morales Varas, G., & Romanik Foncea, K. (2011). *Una mirada a la figura del teletrabajo*. Dirección del Trabajo Gobierno de Chile.

Mozo Galves, A. (2014). *Teletrabajo y producción de Subjetividad: una encrucijada de resistencias*. Revista Polis e Psique, 4(1), 189-216:

<https://doi.org/10.22456/2238-152X.44874>

Organización Mundial de la Salud (30 de marzo de 2018). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Recio, A., Javato, P., Hernandez, D., & Martin, C. (2013). *Estado del Arte del Teletrabajo en extremadura*. FUNDECYT-PCTEX Y CETA-CIEMAT.

Sabino, Carlos. (1992). *El proceso de investigación*. Lumen-Humánitas.

Silva Tarrillo, W., Carrasco Malpartida, J., & Vega Rubio, J. (2018). El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos Banco de Crédito Peruano y y el Banco Continental. Pontificia Universidad Catolica del Perú.

Tessi, M.(2012). *Comunicación interna en la práctica: Siete premisas para la comunicación en el trabajo*. Granica.

Lista de Anexos

Anexo 1. Marco Legal

Anexo 2. Encuesta de Percepción sobre el Trabajo en Casa